

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI DAN PELATIHAN PT MUSAWALAND JAYA
PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagai persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Rio Rizky Aprillian

Nim : 30401900273

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS
EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
DAN PELATIHAN PT MUSAWALAND JAYA PERKASA

Disusun oleh :

Rio Rizky Aprillian

NIM : 30401900273

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya

Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 12 Februari 2023

Pembimbing,

Dosen Supervisor



Dosen Pembimbing



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**SKRIPSI**

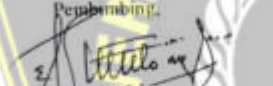
UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI DAN PELATIHAN PT MUSAWALAND JAYA
PERKASA

Disusun Oleh:


Rio Rizky Aprillian
NIM: 30401900273Telah dipertahankan di depan penguj
pada tanggal 01 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing,


Drs. Bambang Joko Setyo Utomo
NIDN. 0023695801

Penguj I


Prof. Dr. Ibnu Khair, SE, M.Si
NIDN.0628066301

Penguj II


Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus
NIDN. 0603108801

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen
Semarang, 03 Maret 2023

Ketua Program Studi
Manajemen
Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : RIO RIZKY APRILLIAN
NIM : 30401900273
Program Studi : SI Manajemen
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dan Pelatihan PT Musawaland Jaya Perkasa" ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan hasil plagiarisme atau duplikasi karya orang lain. Pendapat orang lain yang dimuat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan etika ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata skripsi ini merupakan plagiat dan tulisan orang lain saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 9 Maret 2023



Abstrak

Tujuan dari pembuatan laporan ini adalah untuk mengetahui solusi dari permasalahan yang ada dalam lingkup sumber daya manusia yakni karyawan PT Musawaland Jaya Perkasa, pentingnya penerapan motivasi dan pelatihan di perusahaan menjadi dasarutama laporan ini dibuat. Laporan ini dibentuk degan berdasarkan data yang diberikan langsung oleh perusahaan. Hasil laporan ini menunjukkan permasalahan (1) motivasi kerja dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar mendapatkan karir yang lebih baik menjadi dasar pencapaian tujuan perusahaan dalam daya saing karyawan, rekomendasi solusi terkait masalah (1) Penerapan motivasi kerja dari perusahaan yang tepat kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (2) Penerapan pelatihan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

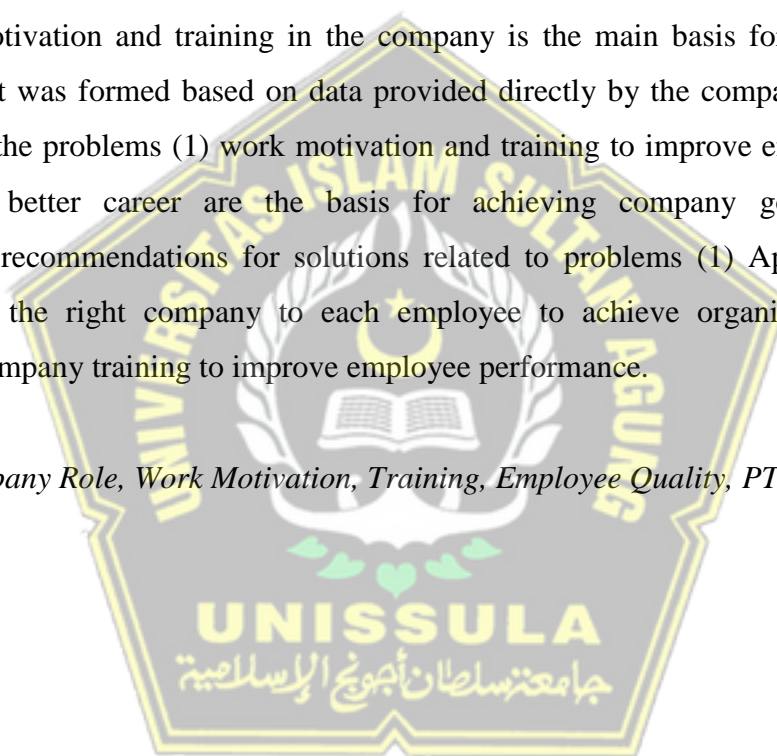
Kata kunci : Peran Perusahaan, Motivasi Kerja , Pelatihan, Kualitas Karyawan, PT Musawaland Jaya Perkasa



Abstrack

The purpose of making this report is to find solutions to problems that exist within the scope of human resources, namely employees of PT Musawaland Jaya Perkasa, the importance of implementing motivation and training in the company is the main basis for this report being made. This report was formed based on data provided directly by the company. The results of this report show the problems (1) work motivation and training to improve employee quality in order to get a better career are the basis for achieving company goals in employee competitiveness, recommendations for solutions related to problems (1) Application of work motivation from the right company to each employee to achieve organizational goals (2) Application of company training to improve employee performance.

Keywords: *Company Role, Work Motivation, Training, Employee Quality, PT Musawaland Jaya Perkasa*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatuallahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan laporan magang yang berjudul "Pentingnya Sistem Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Musawaland Jaya Perkasa". Pembuatan laporan magang mbkm ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian pembuatan laporan magang mbkm ini penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Allah SWT, Allah Maha Kuasa yang mana sudah memberikan kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan penelitian skripsi ini
2. Orang tua dan keluarga penulis, Bapak Edi Sucipto, Ibu Rina Mawarni, dan adik Safira Maulida Salsabila atas curahan dan kasih sayang, doa, dan motivasi yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga dalam lindungan-nya
3. Bapak Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM selaku dosen pembimbing, Bapak Luthfy Kasim selaku dosen supervisor, dan Ibu Zhakiah selaku pimpinan PT Musawaland Jaya Perkasa yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta saran dalam penulisan Laporan Kegiatan Magang ini
4. Ibu Prof., Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Bapak Dr. Ardian Ardiatma, S.E., M.Si selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Sultan Agung Semarang.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis
7. Seluruh Staff Karyawan dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan srahan dalam penyusunan Laporan Magang ini.
8. Seluruh pegawai dan karyawan PT Musawaland Jaya Perkasa Semarang yang telah memberikan penulisa kesempatan bergabung dan belajar selama proses magang MB-KM
9. Rekan-rekan kelas “G” yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan Laporan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat disebutkna namanya satu-persatu, semiga Allah SWT selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah dilakukan.

Penulis menyadari bahwa pembuatan laporan magang MB-KM ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna menyempurnakan penelitian skripsi ini dimasa depan. Semoga penelitian skripsi ini memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun kepada pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatuallahi Wabarakatuh

Kudus, 24 Agustus 2022

Penulis,



Rio Rizky Aprillian

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
Abstrak	6
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang dan Tujuan.....	1
1.2 Sistematika Laporan.....	4
BAB II.....	7
PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG	7
2.1 Profil Perusahaan	7
2.1.1 VISI DAN MISI PERUSAHAAN.....	10
2.1.2 STRUKTUR ORGANISASI PT MUSAWALAND JAYA PERKASA	11
2.2 AKTIVITAS MAGANG	14
2.2.2 PENJELASAN KEGIATAN MAGANG.....	16
BAB III.....	20
IDENTIFIKASI MASALAH	20
3.1 Adanya Penurunan Kinerja	20
3.2 Kurangnya Pelatihan Karyawan.....	21
BAB IV.....	23
KAJIAN PUSTAKA	23
4.1 Kinerja Karyawan	23
4.2 Motivasi Kerja.....	24
4.3 Pelatihan Karyawan	28

BAB V	33
METODE PENELITIAN	33
5.1 Pendekatan Penelitian	33
5.2 Metode Pengumpulan Data	34
5.3 Analisis Data	35
BAB VI	36
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	36
6.1 ANALISIS PERMASALAHAN	36
6.2 Motivasi kinerja karyawan	38
6.3 Pelatihan kinerja karyawan	42
6.4 Pembahasan terhadap analisis	44
BAB VII	46
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	46
7.1 Kesimpulan	46
7.2 Rekomendasi terhadap perusahaan	46
7.3 Rekomendasi terhadap karyawan	47
BAB VIII	48
REFLEKSI DIRI	48
8.1 REFLEKSI DIRI	48
DAFTAR PUSTAKA	50
Lampiran	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data penurunan penjualan unit Pendopo Resident Unggaran	2
Tabel 1. 2 Data Pelatihan Karyawan PT Musawaland Jaya Perkasa	3
Tabel 2. 1 Pengalaman Proyek Perumahan oleh PT. Musawa JayaPerkasa	12
Tabel 2. 2 Jam kerja magang PT Musawaland Jaya Perkasa	15
Tabel 3. 1 Data Penurunan Penjualan jumlah unit perumahan Pendopo Resident.....	20
Tabel 3. 2 Data Pelatihan Karyawan PT Nusawaland Jaya Perkasa	22



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi PT Musawaland Jaya Perkasa..... 11



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Permohonan Magang.....	55
Lampiran 2 : Identitas Peserta Magang	56
Lampiran 3 : Daftar Hadir Peserta Magang.....	58
Lampiran 4: Log Book Peserta Magang.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang dan Tujuan

Pada era ini, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Humaira et al., 2020). Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penurunan Kinerja yang terjadi di perusahaan karena kurangnya kualitas karyawan yang disebabkan karena pemberian motivasi dan pelatihan dari perusahaan tidak efektif, karena kebijakan tersebut guna mencapai kualitas dan kinerja karyawan untuk mencapai standar keinginan organisasi maupun perusahaan dalam upaya meningkatkan generasi karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan persaingan antar perusahaan yang menjadi dasar peningkatan kualitas yang bisa dilakukan melalui pelatihan. (Humaira et al., 2020) mengatakan pelatihan(training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek maupun panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai memperlajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Martoyo(2010) pada (Humaira et al., 2020) menyatakan

bahwa efisiensi maupun efektifitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri, dengan demikian jelas motivasi dan pelatihan karyawan sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi atau perusahaan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang pesat

Permasalahan perusahaan terkait kinerja karyawan yaitu perlunya motivasi dan pelatihan oleh perusahaan di PT Musawaland Jaya Perkasa karena kebijakan tersebut akan meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, Penurunan kinerja karyawan bisa dilihat dari data penjualan perumahan yang mengalami penurunan karena tujuan utama perusahaan ini ada di bidang property penjualan perumahan, seluruh divisi karyawan tetap serta karyawan freelance sama-sama menjualkan unit perumahan dari perusahaan sehingga dari data yang sudah diambil penurunan kinerja terjadi yang disebabkan kurangnya motivasi dan pelatihan, pengaruh besar tidak adanya kebijakan ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT Musawaland Jaya Perkasa karena capaian target yang diinginkan perusahaan tidak tercapai, seperti contoh penurunan penjualan unit Pendopo Resident Unggaran.

Tabel 1. 1 Data penurunan penjualan unit Pendopo Resident Unggaran

No	Bulan	Jumlah Unit	
		Tahun 2021	Tahun 2022
1	Januari	-	2
2	Februari	-	1
3	Maret	-	-
4	April	-	2
5	Mei	-	1

6	Juni	7	-
7	Juli	2	2
8	Agustus	2	-
9	September	1	-
10	Oktober	2	-
11	November	-	-
12	Desember	-	-
TOTAL		14 Unit	8 Unit

Berdasarkan data diatas kondisi penurunan penjualan terjadi karena penurunan kinerja karyawan yang bisa didasarkan pada kurannya motivasi kerja dalam bentuk mengembangkan kualitas karyawan, Faktor ini perlu diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan kepuasan, komitmen dan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Mencakup semua tentang kinerja karyawan adanya timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan menjadi dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan sistem perusahaan untuk mewujudkan tujuan bersama.

Tabel 1. 2 Data Pelatihan Karyawan PT Musawaland Jaya Perkasa

Mengikuti Seminar Seputar Business Property	Perwakilan perusahaan
Evaluasi kerja	Proses kerja dan saat pembangunan proyek

Permasalahan perusahaan terkait kinerja karyawan yaitu perlunya motivasi dan pelatihan oleh perusahaan di PT Musawaland Jaya Perkasa karena kebijakan tersebut akan meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, Penurunan kinerja karyawan dan kurangnya pelatihan bisa dilihat dari data diatas. Pelatihan karyawan menjadi hal wajib bagi karyawan guna meningkatkan kualitas dan mutu kerja bagi setiap individu agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya, masalah ini bisa dikaitkan dengan peran perusahaan dalam memotivasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan bekerja kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian topik adalah untuk menemukan masalah dan mendapatkan solusi dari permasalahan tersebut. Dari permasalahan diatas akan dilakukan studi kasus tinggi lebih lanjut dengan tujuan mendapatkan solusi terbaik berdasarkan kajian teori yang ada dan solusi yang didapatkan guna diberikan kepada perusahaan untuk dapat menerapkan solusi studi kasus ini

1.2 Sistematika Laporan

Pembuatan laporan ini memuat beberapa bab dan sub-bab yang menjelaskan banyak hal. Adapun penjelasannya sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai kegiatan magang, permasalahan, tujuan, serta sistematika laporan yang ditulis dalam laporan

a. Latar belakang dan Tujuan

Menjelaskan mengenai alasan topik yang dipilih dalam laporan magang serta menjelaskan tujuan proses magang yang dilakukan

b. Sistematika Laporan

Menguraikan mengenai bab dan sub-bab yang terdapat dalam Laporan Magang

BAB II PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG

Menguraikan profil perusahaan tempat magang dan menjelaskan mengenai

kegiatan selama proses magang.

a. Profil Perusahaan

Menguraikan mengenai profil perusahaan yang menjadi konteks dari topik yang dipilih

i. Gambaran umum perusahaan

Menjelaskan dan mendeskripsikan tempat magang.

ii. Visi dan Misi Perusahaan

Menyebutkan visi dan misi perusahaan magang.

iii. Struktur Organisasi Perusahaan

Menguraikan struktur organisasi tempat magang

b. Deskripsi Kegiatan Magang

Mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai kegiatan selama proses magang yang berlangsung.

BAB III IDENTIFIKASI MASALAH

Mengidentifikasi masalah yang muncul dan memecahkan masalah untuk mendapatkan solusi darimasalah tersebut.

BAB IV KAJIAN PUSTAKA

Menjelaskan dan menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas mengenai topik yang berkaitan dengan laporan masalah magang.

BAB V METODA PENELITIAN

Menjelaskan dan menguraikan metoda yang digunakan dalam penyusunan laporan magang dengan melampirkan data terkait dari perusahaan.

BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menguraikan kembali masalah yang menjadi topik pembahasan laporan magang.

BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Mencakup penjelasan mengenai kesimpulan yang dihasilkan dari analisis permasalahan dari topik yang dibahas. Serta memberikan rekomendasi mengenai hal-hal yang diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang dan

pegawai yang ada dalam organisasi tempat magang.

BAB VIII REFLEKSI DIRI

Menjabarkan mengenai manfaat magang terhadap mahasiswa terkait pengembangan softskill yang didapatkan selama magang, mengidentifikasi mengenai kesuksesandalam bekerja selama proses magang.



BAB II

PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Perusahaan

PT Musawa Jaya Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang property (perumahan dan kavling siap bangun) yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. Musawaland hadir sebagai solusi untuk pemenuhan kebutuhan perumahan & investasi tanah di Kota Semarang & Jawa Tengah. PT Musawa Jaya Perkasa yang berlokasi di JL. Raya Jl wonodri sendang raya no 1050 didirikan oleh Hamzah Musawa dan Zhakiah Joban pada tahun 2011, Alhamdulillah masih eksis hingga saat ini, Selain itu, PT Musawa Jaya Perkasa juga menjual produknya ke beberapa daerah lain, seperti Ungaran, Demak dan kota Semarang. Musawaland menjalin kerjasama dengan mitra kerja yang terdiri dari pemilik lahan, investor, marketing freelance, konsultan, kontraktor, supplier material, bank/kreditor, pemerintah dan masyarakat dengan prinsip amanah. Musawaland terus berupaya untuk dapat menghadirkan perumahan yang berkualitas & memberikan peluang masyarakat untuk ikut berinvestasi di usaha property.

PT Musawa Jaya Perkasa Jl wonosari sendang raya no 1050 memiliki 88 karyawan yang terdiri divisi keuangan 3 orang, divisi pemasaran 70 orang (20 inhouse + 50 freelance), divisi proyek 7 orang, divisi SDM 5 orang, divisi kreatif 3 orang. Pada umumnya karyawan di PT Musawa Jaya Perkasa adalah orang-orang sekitar perusahaan tersebut, sehingga pemilik perusahaan sudah mengenal beberapa karyawannya. Musawa Land sebagai salah satu perusahaan di Semarang dengan kegiatan usaha realti dan properti. Dalam berkarya serta untuk mencapai visi, Musawa Land siap menghadapi tantangan di tahun-tahun mendatang dengan terus meningkatkan kompetensi dan kerja keras seluruh tim. Dengan didukung oleh SDM yang berkualitas, Musawa Land akan terus memastikan bahwa semua produk mempunyai segmen market yang jelas, sehingga unit-unit yang dipasarkan dapat mudah terserap oleh pasar.

Berdasarkan prinsip kerjasama jangka panjang untuk saling menghasilkan profit satu sama lain, Musawa Land bekerja sama dengan mitra termasuk konsultan, kontraktor, pemasok material, pemasok tenaga kerja, investor, pemilik tanah, pelanggan/kreditur bank, pemerintah dan masyarakat di sekitar lingkungan terkait yang berkembang dengan prinsip saling percaya satu sama lain. Dengan dukungan beberapa karyawan yang merupakan sumber daya manusia berkualitas, Musawa Land terus membuktikan bahwa semua produk memiliki target pasar yang jelas dan terarah sehingga unit yang terdapat di dunia pasaran bidang properti dapat diterima konsumen dipasarinya. Selain itu, untuk keperluan suatu organisasi maupun perusahaan yang membutuhkan. Suatu tempat yang digunakan untuk keperluan bisnisnya, Musawa Land mempunyai kantor utama yang terletak di Jalan Wonodri, Sendang Raya, No 1050 di Semarang. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan diharapkan mampu menembus kalangan konsumen baik di kalangan menengah maupun keatas dengan harga yang sesuai kualitas. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan Musawa Land yaitu sebagai berikut :

- 1) De Paradise Tembalang (Mangunharjo, Tembalang, Semarang 50272)
- 2) Villa Mutiara Jangli Gabeng (Jangli Gabeng Tembalang 50274 Semarang)
- 3) Graha Mutiara (Bangetayu Bugen Paloman Raya Bangetayu Semarang)
- 4) Green Savana Mijen (Belakang Sabhara POLDA Jateng, Mijen, Semarang)
- 5) Pendopo Residence (Depan 4U Cafe Ungaran Semarang)

Dari beberapa produk yang telah dihasilkan, salah satu produk unggulan yang memiliki daya tarik tersendiri yaitu perumahan “Pendopo Residence Ungaran” yang saat ini terletak di Ungaran Semarang. Perumahan tersebut memiliki berbagai akses yang dapat mempermudah konsumen untuk menikmati fasilitas umum seperti Rumah Sakit, Masjid, dekat dengan Universitas Darul Umum Islamic Centre Sudirman, serta pusat kota Ungaran. Salah satu fasilitas yang paling diunggulkan yaitu dekat dengan Exit Tol Ungaran. Hal ini dapat dijadikan sebagai fasilitas umum terbaik yang dimiliki karena terletak secara

strategis dan dapat menarik konsumen. PT. Musawa Jaya Perkasa dibentuk untuk membantu masyarakat yang ingin memiliki hunian sendiri dengan fasilitas yang terjangkau. Terlebih pada era saat ini banyak masyarakat yang kebingungan untuk menentukan lahan tahan yang cocok untuk dijadikan rumah pribadi. Dengan profit yang terus meningkat setiap tahun melalui bisnis properti, juga menjadi sebuah alasan Musawa Land untuk terus mengembangkan produknya, sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yaitu mencakup karyawan secara Freelance, karyawan lapangan, dan karyawan kantor. Hal tersebut dilakukan agar masing masing peran karyawan sesuai deskripsi pekerjaannya. Karyawan Freelance tersebut bertugas bekerja dari rumah atau biasa disebut WorkFrom Home dengan memasarkan produk melalui digital marketing dan memasuki pangsa pasar melalui Marketplace online. Sedangkan karyawan lapangan terdiri dari dua bagian, yaitu karyawan bangunan bertugas dalam proses pembangunan rumah yang disusun melalui desain modern terbaik dan bahan bangunan yang terbaik, serta karyawan offline yang bertugas menjalankan marketing melalui marketing offline seperti penyebaran brosur, pemasangan pamflet, sosialisasi atau pengenalan produk Door To Door atau rumah ke rumah konsumen maupun pihak kerjasama lainnya seperti perusahaan-perusahaan besar yang membutuhkan hunian untuk karyawannya. Karyawan kantor bekerja secara monitoring di dalam kantor dengan melakukan proses pemberkasan yang dibutuhkan kantor untuk pelayanan konsumen serta proses input data baik data pembayaran maupun data keuangan terkait secara terstruktur

Dengan komitmen untuk menjadi perusahaan yang mengembangkan sistem tata kelola perusahaan yang baik, Musawa Land memberikan perlindungan efektif kepada para konsumen. Sebuah jaminan kepastian akan profitability untuk menghasilkan kawasan hunian modern yang futuristik., Musawa Land menjalin kerjasama dengan mitra kerja yang terdiri dari konsultan, kontraktor, supplier material, supplier tenaga kerja, investor, pemilik lahan, bank/kreditor, masyarakat pengembangan dengan amanah.

Musawa Land terus melakukan terobosan dalam mengembangkan bisnis propertinya, salah satunya dengan menciptakan diferensiasi produk dan jasa yang dikemas dengan matang. Musawa Land berinovasi menciptakan design dan konsep arsitektur bangunan yang dapat diterapkan untuk proyek hunian. Bukan sekedar menyediakan ruang dan tempat, Musawa Land berusaha agar setiap hunian akan menjadi tempat yang nyaman.

2.1.1 VISI DAN MISI PERUSAHAAN

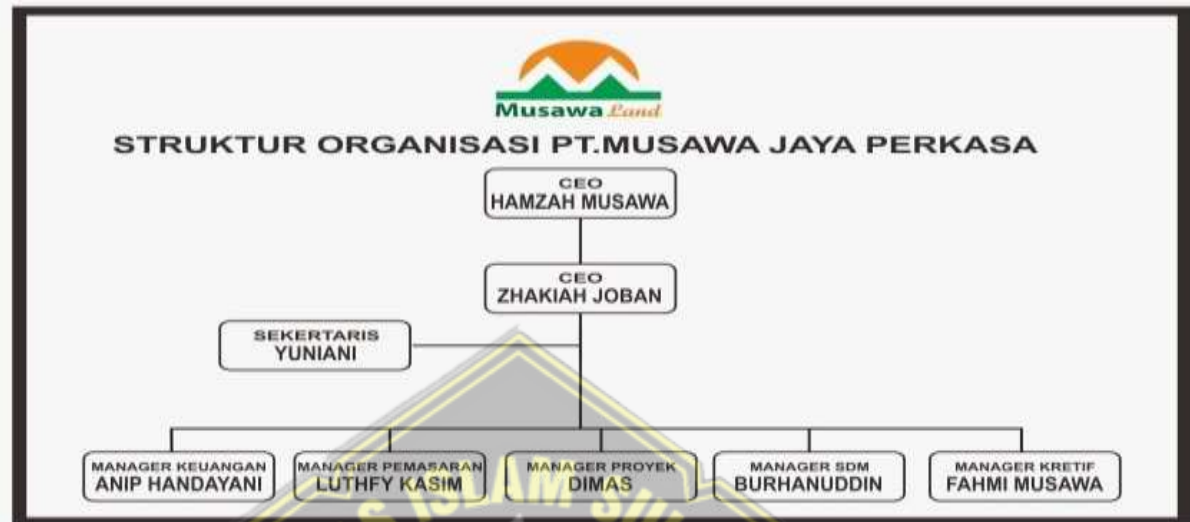
Visi

Menjadi perusahaan properti terbaik dan terpercaya yang mampu bersaing

Misi

- Memberikan pelayanan terbaik dan membuat produk yang berkualitas, lingkungan yang nyaman, aman dan sehat.
- Membangun manajemen perusahaan yang professional serta menjaga kesinambungan pertumbuhan perusahaan.
- Menjalin hubungan kerja sama dengan mitra usaha yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.
- Memaksimalkan potensi setiap properti yang dikembangkan melalui pengembangan terintegrasi untuk memberi nilai tambah yang tinggi.
- Menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan meningkatkan produktivitas perusahaan

2.1.2 STRUKTUR ORGANISASI PT MUSAWALAND JAYA PERKASA



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi PT Musawaland Jaya Perkasa

Deskripsi Tugas :

- CEO (Chief Executive Officer) Perusahaan
Bertugas memimpin perusahaan serta memimpin perusahaan untuk mewujudkan visi misi perusahaan
- Direktur Utama
Bertugas bertanggung jawab dan memimpin perusahaan serta mengelola kerugian maupun keuntungan yang dialami perusahaan.
- Sekretaris
Tugas seorang sekretaris yaitu membantu Kepala Badan perusahaan untuk memonitoring, mengkoordinasi, serta melaksanakan rumusan rancangan yang dimiliki perusahaan.
- Manager Keuangan
Bertanggung jawab dalam mengelola sistem keuangan perusahaan serta memberikan solusi permasalahan keuangan yang dialami perusahaan.
- Manager Pemasaran
Melaksanakan tugasnya dalam fungsi pemasaran, baik mengkoordinasi

pemasaran yang dilakukan secara Online maupun Offline.

- **Manager Proyek**
Menyusun kegiatan operasional proyek, perencanaan proyek, dan melakukan kontrol atas pelaksanaan proyek yang akan dilakukan maupun yang sudah dilakukan oleh perusahaan.
- **Manager SDM**
Bertugas dalam pemilihan sumber tenaga kerja yang produktif dan berkualitas dengan bekerja secara maksimal untuk perusahaan.
- **Manager Kreatif**
Bertugas dalam bidang periklanan, marketing dan perdigitalan sebagai bahan media promosi serta bertanggung jawab dalam menghadirkan inovasi-inovasi kreatif yang dapat menarik konsumen.

Sebagai salah satu perusahaan properti yang ada di Jawa Tengah, PT. Musawa Jaya Perkasa mempunyai beberapa pengalaman dalam proyek perumahan. Berikut merupakan data pengalaman proyek perumahan yang dilakukan oleh PT. Musawa Jaya Perkasa adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Pengalaman Proyek Perumahan oleh PT. Musawa Jaya Perkasa

NO	TAHUN	DIVISI	NAMA PROYEK
1	2011 – 2012	Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Jatayu Residence, Defamland Pekalongan • Renovasi dan Pengembangan Rumah di Ganesha Woltermonginsidi • Renovasi dan Pengembangan Rumah di Palebon

2	2012 – 2013	Developer	<ul style="list-style-type: none"> • Rumah di Kemudasmoro Dalam • Griya Ulin Banyumanik • River Kanaya Residence di Gunungpati • Pendopo Residence Ungaran di Ungaran Timur
3	2013 – 2015	Developer	<ul style="list-style-type: none"> • Perumahan Hata Griya Arya di Aryamukti Barat, Pedurungan • Green Hill Residence di Depoksari, Kedungmundu • Beringin Residence di Bringin
4	2015 – 2017	Developer	<ul style="list-style-type: none"> • Daar Mutiara Residence di Taman Durian Banyumanik • Mutiara Harmony Residence di Gemah Jaya Kedungmundu
5	2017 – 2019	Developer Marketig Exclusive	<ul style="list-style-type: none"> • Jangli Indah Cluster di Jangli Gabeng • Villa Mutiara di Jangli Gabeng Raya • The Daara Exclusive Residence di Sidosari Ungaran Timur
6	2018 Sekarang	- Developer	<ul style="list-style-type: none"> • The Paradise View Residence di Durenan, Mangunharjo Tembalang • Graha Mutiara Residence di Bangetayu Kulon

Dari data tabel diatas, menjelaskan bahwa mulai pada tahun 2011 sampai sekarang, PT. Musawa Jaya Perkasa sudah banyak terlibat dalam beberapa proyek-proyek besar di bidang properti perumahan. Selain itu, PT. Musawa Jaya Perkasa juga menjabat sebagai Developer besar dan Marketing Exclutiv. Dengan adanya pemanfaatan digital marketing dan offline marketing yang lebih terstruktur dan terarah, diharapkan PT. Musawa Jaya Perkasa mampu menjadi perusahaan properti di Semarang yang lebih besar dengan proyek-proyek perumahan yang memiliki keunggulan tersendiri yang membedakan dengan parapesaingnya.

2.2 AKTIVITAS MAGANG

Kegiatan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) diselenggarakan selama 4 bulan dimulai dari tanggal 14 Februari 2022 sampai dengan 18 Juni 2022. Tujuan diselenggarakannya MBKM adalah melatih kemandirian mahasiswa melalui partisipasi dan peran aktif dalam membangun kesejahteraan mesyarakat dan memberikan pengalaman yang cukup kepada mahasiswa berupa pembelajaran kangsung di tempat kerja (Experiental Learning) untuk mendapatkan Hard Skill.

Melakukan promosi iklan pemasaran produk baik perumahan subsidi “ Green Sakanti “ maupun perumahan komersial “ Pendopo Residence dengan sarana konten digital marketing yang sudah dibuat semenarik mungkin melalui Marketplace Facebook yang di sebarkan di Grub Facebook terkait dengan Jual-Beli perumahan maupun beberapa Grub seputar bisnis properti. melakukan tugas sebagai Marketing Offline yang bertugas melakukan penyebaran browsur produk “Pendopo Residence“ dilingkungan sekitar perumahan seperti tempat umum lampu merah dekat Exit Tol Ungaran, dan pembagian browsur kepada karyawan-karyawan pabrik di sekitar lokasi perumahan. Hal tersebut dilakukan agar menjangkau konsumen lebih luas dan menarik konsumen.

Setelah pengiklanan di Marketplace Facebook secara online, penulis melayani konsumen yang tertarik dengan iklan perumahan secara online. Penulis menjelaskan lebih detail terkait keunggulan produk yang dipasarkan, sistem pembayaran yang diharapkan konsumen, serta memberikan solusi terkait permasalahan konsumen pada

saat ingin membeli perumahan sampai konsumen benar-benar yakin ingin melakukan transaksi pembelian. melakukan tinjauan bersama Dosen Supervisor dan rekan-rekan magang di tempat lokasi perumahan seperti “ Green Sakanti Residence ” dan “ Pendopo Residence “ untuk mengambil bahan konten terkait lingkungan perumahan sebagai media promosi maupun edukasi.

Melaksanakan kegiatan meeting bersama karyawan perusahaan dan rekan-rekan magang dalam diskusi terkait kegiatan promosi yang telah dilakukan, pemaparan materi seputar bisnis properti, maupun penjelasan terkait keuangan perusahaan.

Berikut adalah jadwal kegiatan magang sehari-hari yang dilakukan:

- 1) Jam Kerja dari Senin - Sabtu
- 2) Masuk Pagi Pukul 09.00 WIB
- 3) Istirahat Pukul 12.00 – 13.00 WIB (makan dan shalat)
- 4) Pulang Pukul 16.00 WIB (Sabtu pukul 13.00)

Tabel 2. 2 Jam kerja magang PT Musawaland Jaya Perkasa

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin – Jumat	- 09.00 – 12.00 WIB (Masuk) - 12.00 – 13.00 WIB (Istirahat) - 16.00 WIB (Pulang)
Sabtu	- 09.00 – 13.00 WIB (Pulang)

2.2.2 PENJELASAN KEGIATAN MAGANG

Penulis melaksanakan kegiatan magang di sebuah perusahaan property yaitu PT Musawaland Jaya Perkasa pada tanggal 14 Ferbuari 2022. Sesuai dengan ketentuan dari kampus Unissula. Penulis melaksanakan kegiatan magang selama 5 bulan yang dimulai pada tanggal 14 Ferbruari dan berakhir pada tanggal 17 Juni 2022.

Penulis melaksanakan aktivitas kegiatan magang sesuai dengan waktu kerja di PT Musawaland Jaya Perkasa yaitu 6 hari kerja dalam seminggu, dari hari senin sampai dengan sabtu. Pada hari senin sampai jumat magang dimulai dari jam 09.00 sampai dengan 16.00 sedangkan pada hari sabtu kegiatan magang dimulai dari jam 09.00 sampai dengan jam 13.00 siang. Ketentuan pakaian yang dipakai saat kegiatan magang penulis menggunakan baju rapi dan sopan, dalam kegiatan sehari hari penulis membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan apa yang sudah dilaksanakan dalam ketentuan perusahaan.

Penulis ditempatkan di kantor pusat PT Musawaland Jaya Perkasa yang berada di daerah Wonodri Semarang, untuk pengenalan pertama pada kegiatan magang kita diberi arahan langsung dari selaku pemilik perusahaan tentang aturan –aturan yang berlaku serta pengembangan mindset yang harus meningkat, kita diberi arahan tentang bagaimana sistem kerja perusahaan dan mendalami konsep bisnis di bidang property. Pada minggu pertama penulis melakukan meeting pengenalan bersama para patner perusahaan untuk dijelaskan program kerja, pembagian kegiatan magang, dan penjelasan proyek yang sedang berlangsung, seluruh anggota magang dibimbing dan diarahkan oleh manajemen SDM dalam melakukan kegiatan magang di perusahaan. Dalam pembagiannya anggota magang diberi tugas dalam penyelesaian digital marketing yang harus turun langsung dengan konsumen serta mengatur jadwal seluruh kegiatan magang yang akan dilaksanakan kedepanya. Penulis difokuskan pada penjualan salah satu perumahan PT Musawaland Jaya

Perkasa yaitu Perumahan Green Sakanti Unggaran dan melakukan mentoring *visual guideline green sakanti unggaran*, penulis dijelaskan ketentuan – ketentuan penjualan unit perumahan, syarat konsumen, pembayaran pajak pemerintah. Pada minggu kedua penulis diturunkan ke lapangan guna mengetahui langsung proses pembuatan unit perumahan. Penulis *survey* lapangan untuk mengetahui perkembangan dan pengambilan konten untuk penjualan unit perumahan atau *digital marketing* proses ini diharapkan anggota magang mengerti pola sistem kerja lapangan di property yang sangat disiplin tentang pembangunan dan keselamatan.

Pada awal maret anggota magang diberi kewenangan dalam perayaan ulang tahun Perumahan Green Sakanti untuk menyusun acara yang akan diselenggarakan disana, kita diberi arahan tentang konsep dalam mempromosikan unit dengan bonus tertentu guna menjadi daya tarik konsumen terhadap unit PT Musawaland Jaya Perkasa. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan tanggung jawab dan kemampuan baru dalam menata kegiatan kerja professional.

Anggota magang juga diberi kewenangan dalam menjualkan unit perumahan yang dinaungi oleh perusahaan PT Musawaland Jaya Perkasa seperti karyawan lain, bukan hanya karyawan marketing saja seluruh karyawan perusahaan melakukan penjualan unit perumahan dan perusahaan juga mengambil karyawan freelance untuk membantu penjualan unit yang ada, penulis melakukan promosi ke berbagai pasar industry khususnya penjualan unit perumahan atau bidang property. Dalam proses promosi kami sudah diberi arahan dan cara dalam menjawab konsumen dengan baik, karena respon kita yang memiliki aturan dan etika menjadi dasar konsumen tertarik pada unit perumahan yang kita jual. Pada saat penulis melakukan kegiatan magang terdapat 2 unit perumahan yang sudah tahap bangun dan proses untuk dipasarkan yaitu Perumahan Green Sakanti dan Pendopo Resident, 2 perumahan tersebut yang menjadi penjualan utama dari perusahaan,

perusahaan juga akan memberikan bonus fee kepada karyawan yang bisa menjual unit perumahan yang ada begitu juga karyawan magang yang menerima hak juga dalam pembagian bonus fee tersebut.

Setiap minggu penulis mendapatkan sesi meeting tentang kegiatan magang terkait perkembangan digital marketing yang dilakukan oleh pemilik perusahaan dan dosen supervisor atau manajer pemasaran di perusahaan, kami berdiskusi tentang kinerja terhadap proses kegiatan magang yang sudah berlangsung terkait *jobdesk* yang telah diterima. Dalam sesi ini kita melakukan evaluasi perbaikan jika memang tidak tepat dalam melakukan tugas yang diberikan karena dalam proses penjualan kegiatan kerja sudah ada standarisasi yang seharusnya dilakukan pada kegiatan sehari-hari. Penulis juga sering bertanya hal yang diperlukan dalam kegiatan sehari-hari khususnya kepada manajemen sumber daya manusia terkait sistem kerja yang baik, perusahaan juga banyak memberikan motivasi kepada anggota magang untuk lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja kita sendiri.

Penulis mendapatkan arahan langsung pada saat turun ke lapangan waktu pelaksanaan kunjungan ke proyek perumahan perusahaan, semua proses, aturan, dan syarat dijelaskan secara runtut dalam proses dari pembangunan sampai dengan penjualan unit perumahan. Penulis juga sering membantu karyawan dalam menangani konsumen yang sedang survey unit perumahan, dalam hal ini penulis memberikan informasi sedetail mungkin terkait unit yang akan dibangun, karena proses tanya jawab yang baik bisa menjadi tolak ukur konsumen dalam membeli unit yang ada. Selalu ada sesi evaluasi pada saat pembangunan unit dan proses penjualan karena dari perusahaan menginginkan konsep kerja yang baik.

Selama magang di PT Musawaland Jaya Perkasa penulis menjalankan aktivitas sebagai berikut.

1. Mengikuti dan membantu karyawan dalam proses kerja yang

berlangsung di perusahaan

2. Membantu menyiapkan kegiatan rapat antara perusahaan dan patner perusahaan
3. Membantu proses penjualan unit perumahan yang dimiliki perusahaan
4. Membuat jadwal kegiatan magang dan pembagian tugas
5. Melakukan survei lapangan unit perumahan untuk pemahaman bidang property
6. Ikut dalam sesi meeting bersama mitra dan patner kerja dalam pengembangan dan evaluasi proses kerja pada saat pembangunan unit perumahan.
7. Membantu dalam menyampaikan informasi terkait unit kepada konsumen

Penulis mendapatkan pengalaman dan ilmu yang sanga berharga dengan secara langsung turun ke dunia kerja dan mengetahui situasi dan kondisi dilapangan pada saat melakukan proses magang khususnya PT Musawaland Jaya Perkasa yang merupakan lingkup dunia property, banyaknya strategi, cara, persaingan, kinerja, ilmu telah penulis peroleh pada saat melakukan proses magang yang berlangsung kurang lebih 4 bulan. Mengetahui bagaimana mengatur sebuah sistem kerja pada perusahaan dengan kebijakan-kebijakan yang ditentukan.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan apa yang telah diketahui penulis saat melaksanakan MBKM pada PT Musawaland Jaya Perkasa di Wonodri Semarang dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam instansi tersebut yaitu:

3.1 Adanya Penurunan Kinerja

Kasmir (2016) faktor-faktor mempengaruhi kinerja yaitu keterampilan & keahlian, pengetahuan, rencana kerja, sikap kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, loyalitas kesetiaan, serta disiplin kerja

Penurunan Kinerja karyawan pada PT Musawaland Jaya Perkasa dapat terlihat dari sistem kerja dan capaian target yang menurun, contoh penurunan penjualan unit perumahan yang dinaungi oleh perusahaan yaitu “Pendopo Resident Unggaran”. Adanya komplain dari konsumen terhadap karyawan karena respon yang lama dan informasi yang kurang detail terkait unit perumahan, serta masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu terkait pembuatan data cicilan kpr konsumen yang belum lengkap.

Tabel 3. 1 Data Penurunan Penjualan jumlah unit perumahan Pendopo Resident

No	Bulan	Jumlah Unit	
		Tahun 2021	Tahun 2022
1	Januari	-	2
2	Februari	-	1
3	Maret	-	-
4	April	-	2

5	Mei	-	1
6	Juni	7	-
7	Juli	2	2
8	Agustus	2	-
9	September	1	-
10	Oktober	2	-
11	November	-	-
12	Desember	-	-
TOTAL		14 Unit	8 Unit

Dari data diatas menunjukkan adanya penurunan tingkat penjualan perumahan Pendopo Resident Unggaran yang merupakan salah satu perumahan yang dinaungi perusahaan, seluruh karyawan dari berbagai divisi dapat melakukan aktivitas promosi terkait penjualan perumahan karena PT Musawaland ini bergerak dibidang property, oleh sebab itu seluruh karyawan inhouse maupun freelance dan seluruh divisi diperbolehkan memperjualbelikan unit perumahan.

3.2 Kurangnya Pelatihan Karyawan

Menurut (Saeed & Asghar, 2012) pada (Vesti and Hamdan, 2022), pelatihan didefinisikan suatu kegiatan yang telah terorganisir dan dapat digunakan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan serta membantu karyawan untuk bertanggungjawab dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menjadi efektif dan efisien. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan PT Musawaland Jaya Perkasa terhadap karyawan menjadi dasar lambatnya peningkatan kualitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.. Kurangnya pelatihan khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan misal

seminar tentang lingkup bisnis yang dilaksanakan hanya saja melakukan meeting atau rapat dalam memperbaiki sistem kerja yang telah dibuat untuk merubah kesalahan kerja yang telah dilakukan.

Tabel 3. 2 Data Pelatihan Karyawan PT Nusawaland Jaya Perkasa

Mengikuti Seminar Seputar Business Property	Perwakilan perusahaan
Evaluasi kerja	Proses kerja dan saat pembangunan proyek

Dari permasalahan yang telah disebutkan tidak adanya pelatihan karyawan menimbulkan masalah yang besar karena persaingan yang semakin tinggi di dunia bussiness khususnya property. Pelatihan karyawan menjadi hal wajib bagi karyawan guna meningkatkan kualiatas dan mutu kerja bagi setiap individu agar bisa bersaing denganperusahaan lainnya, masalah ini bisa dikaitkan dengan peran perusahaan dalam memotivasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan bekerja kerja dalam pencapain, terkait dengan arahan dari perusahaan sebagai karyawan kita dituntut untuk mengikuti konsep perusahaan dalam bekerja, dari penjualan, pemahaman ke konsumen dan lain-lain. Tidak pelatihan sesuai dengan penempatan yang diberikan atau *on the job training* maka dari itu sebagai karyawan kita diwajibkan untuk belajar meningkatkan kualitas diri kita agar bisa menjadi karyawan yang lebih baik. Data diatas merupakan satu peran perusahaan untuk menambah wawasan terhadap karyawan contoh, salah satu karyawan dan pimpinan perusahaan mengikuti seminar yang diadakan di luar perusahaan dan evaluasi kerja saat pembangunan proyek dan penjualan.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ningrum, Sunuharyo and Hakam, 2013). Bangun (2012) pada (Putri and Ratnasari, 2019), mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Bangun (2012) juga menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan, kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran, dan kemampuan didalam bekerjasama (Arini, Mukzam and Ruhana, 2015).

Dengan demikian kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kapasitas, kompetensi, motivasi dan minat. Bagaimana organisasi menilai dan memperlakukan SDM akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya.

Aspek aspek kinerja karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Niviananda, 2021). Dari teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam satu periode tertentu yang dapat dilihat dari hasil kerja dalam menggunakan waktu dan kecepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

telah diberikan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumberdaya lainnya dalam mencapai tujuan umum perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk hal yang lain.

Faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama menurut Gibson dalam yakni (Kurniasari, 2018):

1. Variabel Individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin).
2. Variabel Organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
3. Variabel Psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

4.2 Motivasi Kerja

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terint egritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Adha, Qomariah and Hafidzi, 2019).

Dessler (2009) pada (Widodo, 2015) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan

pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

(Adha et al., 2019)(Setiawati, Destika and Sanjaya, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Menurut Anoraga (2014)(Syamsiah, 2017) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas- aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan, peraturan-peraturan dan norma- norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing.
- e. Tanggung Jawab dalam melaksanakan Pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan (Rizky, 2022).

Menurut Robbins dan Judge (2013) pada (Pusparani,2021)(Cindy, 2022), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Menurut Hasibuan (2010:99)(Supriyanto, 2019) Jenis-jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010:97)(Lestari and Sriathi, 2013), yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensikaryawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

4.3 Pelatihan Karyawan

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif (Andayani and Hirawati, 2021).

(Rateb J et al., 2019) pada (Andayani and Hirawati, 2021), Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

(Yunita Leatemia, 2018) Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas karyawan meningkat (Andayani and Hirawati, 2021).

Pelatihan menurut (Massie, Tewal and Sendow, 2015) adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan (Mufidah, Mursito and Kustiyah, 2020). Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif serta upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu (Rohida, 2018).

(Reza, Rofiaty and Djazuli, 2018) Pelatihan itu sendiri merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan (Mufidah, Mursito and Kustiyah, 2020). Pelatihan akan mendukung kinerja karyawan dan motivasi kerja. Pelatihan ini berguna untuk meningkatkan soft skill agar memiliki etika yang baik dalam bekerja untuk mengurangi gesekan dalam pekerjaan (Mufidah, Mursito and Kustiyah, 2020).

Pelatihan kerja karyawan memiliki beberapa metode yang digunakan perusahaan sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Teknik pelatihan yang digunakan menurut Siagian dalam (Triasmoko et al., 2014) pada

(Andayani and Hirawati, 2021), yaitu sebagai berikut:

1. Metode pelatihan di tempat kerja (on the job training) Yaitu metode pelatihan yang menempatkan karyawan pada kondisi di tempat kerja sebenarnya seperti, rotasi pekerjaan, magang, dan pelatihan jabatan.
2. Metode pelatihan di luar pekerjaan (off the job training) Yaitu metode pelatihan di luar pekerjaan, seperti role playing, belajar sendiri, simulasi, sistem ceramah, instruksi terprogram, pelatihan vestibul, dan pelatihan laboratorium.

Sikula dalam (Priansa, 2017) pada (Kurniasari et al., 2018) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat dari pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas (Productivity) Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.
2. Kualitas (Quality) Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas karyawan dalam suatu perusahaan tetapi dapat memperkecil terjadinya kesalahan dalam mengerjakan atau mengemban pekerjaan. Dengan demikian kualitas output yang dihasilkan karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga dan akan selalu berkembang.
3. Perencanaan Kepegawaian (Human Resource Planning) Pelatihan akan memudahkan karyawan untuk mengisi kekosongan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaikbaiknya. Perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas serta kuantitas karyawan yang diarahkan. Untuk, menghasilkan kualitas karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan.
4. Moral (Morale) pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut bisa meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya dalam perusahaan.
5. Kompensasi tidak langsung (Indirect Compensation) Pemberian kesempatan

pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan (Healty and Safety) Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang,aman,dan stabilitas pada sikap mental mereka.
7. Pencegahan Kadaluarsa (Obsolescence Provention) Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tekhnologi.

(Kasmir, 2017) pada (Kurniasari et al., 2018)(RAMADANI, no date), Adapun Keuntungan baik bagi karyawan atau bagi perusahaan setelah mengikuti pelatihan :

1. Akan memiliki kemampuan karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.setelah mengikuti pelatihan, kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan dan ketepatan dalam kesempurnaan hasil pekerjaannya. Demikian pula bagi perusahaan akan memberikan keuntungan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan sempurna.
2. Sikap dan mental karyawan Artinya dalam pelatihan juga di latih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan di harapkan menjadi lebih positif di bandingkan sebelumnya. Karyawan jadi pekerja keras dan pantang menyerah serta tidak mudah putus asa.
3. Kerja sama Artinya di lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai dengan terbentuknya kerja sama ini tentu akan berlanjut setelah mereka bekerja sama nantinya, sehingga

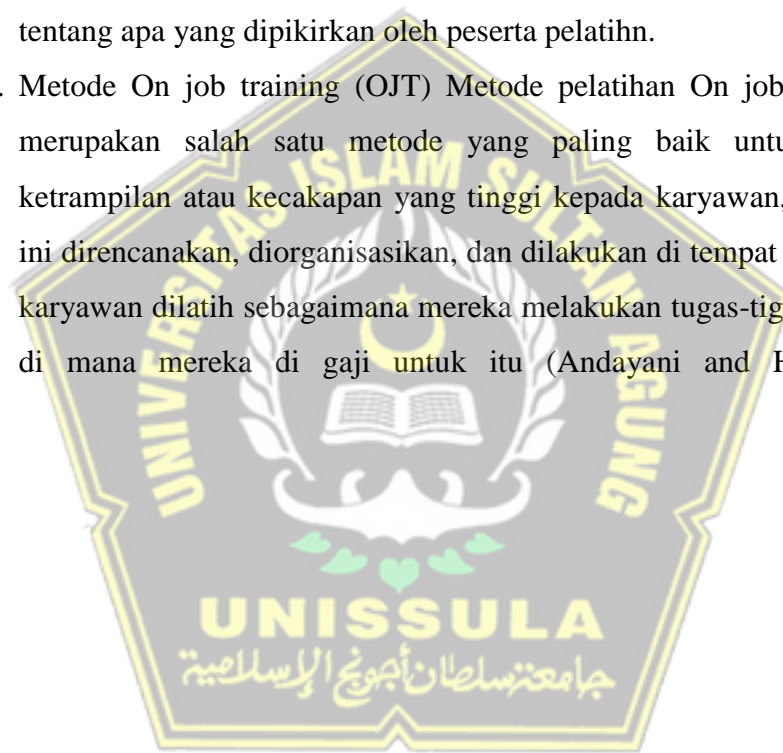
kepentingan individu dapat diminimalkan.

4. Disiplin kerja Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan maka disiplin kerjanya telah tertanam disiplin. artinya karyawan akan memandang penting serta mentaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. Perilaku karyawan Pelatihan juga akan mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif. Artinya selama pelatihan calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan juga akan dilatih dan dibentuk agar pandangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan menjadi lebih positif.
6. Jenjang karier Artinya dengan melalui pelatihan calon karyawan akan menentukan jenjang kariernya kedepan. Karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin. Bahkan terkadang pelatihan dianggap sebagai salah satu syarat untuk meningkatkan jenjang karier seseorang.
7. Loyalitas dan rasa memiliki Artinya dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan calon karyawan kepada perusahaan. Bahkan setelah mengikuti pelatihan karyawan juga akan meningkatkan rasa memiliki dan bagian dari perusahaan, sehingga akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan membela perusahaan dalam berbagai kepentingan dengan berbagai cara.
8. Pengetahuan baru Artinya di dalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin pengetahuan yang diperoleh calon karyawan.

Metode pelatihan sangat banyak ragamnya menurut (Suparyadi, 2015), namun demikian tidak semua jenis metode pelatihan itu cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua sesuai dengan level

posisi jabatan dan pekerjaan karyawan(Kurniasari, Oktiani and Ramadhanti, 2018).

1. Program pelatihan baik yang bersifat manajerial maupun operasional. Pelatihan dengan menggunakan metode Hands-on ini merupakan suatu sarana yang lebih efektif daripada pelatihan yang diberikan secara tradisional di dalam ruang kelas. Metode ini sangat bermanfaat karena memberikan praktik sebenarnya yang membuat lebih mudah dipahami tentang apa yang dipikirkan oleh peserta pelatihn.
2. Metode On job training (OJT) Metode pelatihan On job training (OJT) merupakan salah satu metode yang paling baik untuk memberikan ketrampilan atau kecakapan yang tinggi kepada karyawan, karena metode ini direncanakan, diorganisasikan, dan dilakukan di tempat kerja, serta para karyawan dilatih sebagaimana mereka melakukan tugas-tigas pekerjaannya di mana mereka di gaji untuk itu (Andayani and Hirawati, 2021)



BAB V

METODE PENELITIAN

5.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena permasalahan berhubungan dengan manusia yang secara fundamental bergantung pada pengamatan. (Moleong, 2011) mengatakan bahwa Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainlain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah(Permatasari, Novindari and Mursidi, 2021). Kemudian definisi pendekatan kualitatif menurut (Sugiyono, 2011) mengatakan bahwa Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berdasarkan pada filsafat yang positif, sedangkan untuk meneliti pada objek alamiah(Anggito and Setiawan, 2018). (Danial dan Nanan, 2009) mengemukakan pendekatan kualitatif bahwa Pendekatan kualitatif berdasarkan penomenologis menuntut pendekatan yang holistik, artinya menyeluruh, mendudukan suatu kajian dalam suatu konstruksi ganda. Melihat suatu objek dalam suatu konteks secara alamiah apa adanya bukan parsial(SUBAGJA, 2017). Menurut (Nasution, 2003) mengatakan bahwa Penelitian kualitatif pada hakikatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang lingkungan sekitarnya(Wahyuni, 2018). Dengan berbagai pendapat para ahli diatas, penulis memandang bahwa penelitian kualitatif sangat tepat untuk digunakan dalam penelitian ini. Karena penelitian ini sangat memungkinkan untuk meneliti focus permasalahan yang akan penulis teliti pada pegawai dan staff PT Musawaland Jaya Perkasa.

5.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan cara wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi.

1. Wawancara

(Danial, 2009) mendefinisikan bahwa wawancara adalah teknik mengumpul data dengan cara mengadakan dialog, tanya jawab antara peneliti dan responden secara sungguh-sungguh (Putra, 2017). Metode wawancara adalah sebuah metode yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanyajawab secara langsung dan detail. Pada metode ini, dengan peneliti memberikan kerangka dan menguraikan pertanyaan kunci yang akan ditanyakan dalam proses wawancara terbuka kepada informan. Dalam wawancara terbuka, peneliti sudah mengetahui siapa yang akan mereka wawancarai dan sudah mempunyai tujuan wawancara dengan jelas. Data atau informasi yang diperoleh dengan demikian diprioritaskan dalam persepsi informan atau disebut sebagai informasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tanya jawab dengan pihak yang dianggap memenuhi kualifikasi penelitian yaitu pegawai dan staff PT Musawaland Jaya Perkasa.

2. Observasi

Nasution (Sugiyono, 2010) menyatakan bahwa “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan” (Putra, 2017). Para peneliti hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Observasi adalah metode yang dilakukan dengan cara disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan fenomena alam melalui pengamatan dan perekaman dengan tujuan untuk mengetahui signifikansi kinerja pegawai dengan adanya motivasi dan disiplin. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung dan pencatatan kondisi lingkungan dan fakta sosial yang terjadi dengan objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan informasi dari dokumen atau laporan yang ada dan dianggap relevan dengan masalah penelitian.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data dengan informasi dari dokumen atau laporan yang ada dan dianggap relevan dengan masalah penelitian.

5.3 Analisis Data

Prinsip utama analisis data adalah bagaimana menyajikan data atau informasi yang terkumpul dalam bentuk narasi dan sekaligus memberikan makna atau interpretasi sehingga informasi tersebut memiliki makna ilmiah atau teoritis. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh penulis kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis taksonomi, yaitu membuat analisis yang lebih detail dan mendalam ketika membahas suatu tema atau topik. Dalam analisis ini, fokus penelitian diarahkan pada bidang atau aspek tertentu, namun deskripsi fenomena yang menjadi subjeknya. Bagian inti dari masalah penelitian dijelaskan secara rinci, karena itu bidang yang disorot harus dilacak lebih lanjut dan terinci struktur internalnya. Sebuah data baru bermakna jika ditafsirkan atau dianalisis pada konteksnya, oleh karena itu data yang diperoleh melalui data hasil observasi, data hasil wawancara, dan data hasil dokumentasi perlu dianalisis secara akurat. Pengolahan dan analisis data merupakan suatu langkah penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengolahan data dan analisis data akan dilakukan melalui suatu proses yaitu menyusun, mengkategorikan data, mencari kaitan isi dari berbagai data yang diperoleh dengan maksud untuk mendapatkan maknanya dan dikembangkan menjadi teori.

BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 ANALISIS PERMASALAHAN

PT Musawaland Jaya Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang property (perumahan dan kavling siap huni) yang berlokasi di Semarang. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam berdirinya suatu perusahaan, karena jika dikelola dengan efektif, perusahaan dapat memilih pegawai yang memiliki kualitas dan keterampilan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada kenyataannya masi ada masalah terkait bagian kinerja karyawan pada saat kerja, kinerja merupakan bagian penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, permasalahan tersebut dapat terlihat dari sistem kerja dan capaian target menurun dan penurunan kinerja dalam perusahaan karena kurangnya pelatihan terhadap karyawan di perusahaan

Adapun masalah masalah yang menyangkut pada penurunan kinerja karyawan dan pelatihan karyawan di PT Musawaland Jaya Perkasa yaitu tentang capaian target penjualan dari seluruh karyawan PT Musawaland Jaya Perkasa pada tahun 2022 yang menurun atau tidak mencapai target penjualan dan sistem kerja yang belum berjalan dengan baik, penurunan ini terjadi karena kurangnya pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan kurangnya respon terhadap konsumen dari beberapa karyawan menjadi dampak penurunan tersebut, pelatihan hanya dilakukan pada saat meeting kerja atau rapat saat pembangunan perumahan berlangsung, tidak ada pelatihan menimbulkan masalah bagi karyawan karena persaingan yang semakin tinggi di dunia bisnis terutama property dalam meningkatkan kualitas kerja. Dalam hal ini perusahaan harus mempertimbangkan dalam memberikan motivasi dan pelatihan terhadap karyawan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau

memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Ira Rahmadita, 2013)(Prihartono, 2019). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Ayoe Permatasary dan Rostiana D. Nurdjajadi, 2008 : 182)(Malinda, 2020).

Sunyoto (2012:141) menjelaskan bahwa pelatihan memiliki manfaat untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas karyawan, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka(Maharani and Nurnida, 2018).

Hasil wawancara dengan pihak pihak terkait

Pertanyaan: Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Wawancara terkait motivasi kinerja karyawan

NO	Narasumber	Hasil pertanyaan
1	Manager Pemasaran Musawa (Bapak Luthfy Hasim) 18 November 2022	Saya selalu memberikan masukan dan arahan kepada karyawan khususnya bagian pemasaran,marketing,iklan untuk terus memperbarui sistem penjualan yang ada untuk ketertarikan konsumen, memberikan motivasi untuk meningkatkan penjualan kepada mereka karena terdapat reward dan bonus untuk memberikan semangat pada kinerja karyawan yang baik.
2	CEO Perusahaan	Setiap seminggu sekali saya mengadakan

	Musawaland (Bapak Hamzah Musawa) 18 November 2022	pertemuan meeting dengan seluruh karyawan saya dan mengevaluasi kinerja mereka, memberikan arahan yang seharusnya dipakai di sistem perusahaan, kami juga pasti akan memberikan reward dan bonus ketika mereka bekerja dengan arahan yang baik dan peningkatan kinerja, karena hal tersebut menjadi semangat karyawan untuk termotivasi dalam bekerja.
3	Freelance Marketing (Bapak Anwar Hadi) 18 November 2022	Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya terima, dan serta adanya reward yang diberikan dari atasan terhadap kinerja karyawan membuat saya lebih bersemangat untuk menjualkan unit perumahan. Karena reward atau punishmen yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

6.2 Motivasi kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Ira Rahmadita, 2013)(Christin and Suprastha, 2019). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Ayoe Permatasary dan Rostiana D. Nurdjajadi, 2008 : 182)(Malinda, 2020).

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif

bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010)(Suseno, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratanpersyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: 1) Teori Kepuasan (Content Theory) Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya: a) Teori Harapan (Expectancy) Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu: (1) Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. (2) Nilai (valence) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

Dalam kenyataannya yang ditemui di tempat magang PT Musawaland Jaya Perkasa Wonodri Semarang dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan CEO perusahaan dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan untuk memotivasi agar para karyawan lebih memperhatikan kinerjanya dan bekerja lebih baik. Pimpinan selalu mengadakan meeting dengan seluruh karyawan guna memberikan arahan dalam sistem kerja perusahaan dengan adanya penghargaan dan bonus akan memberikan semangat bagi karyawan yang terus bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja mereka, motivasi yang diberikan kepada karyawan itu membuat mereka merasa dihargai terhadap kerja keras dan kinerjanya. Dalam hal itu perusahaan harus selalu memperhatikan hal tersebut guna menjaga kestabilan perusahaan, Peran perusahaan agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

1. Perusahaan menciptakan lingkungan dan kultur yang baik, professional, dan ramah dengan hal ini akan meningkatkan semangat kerja yang lebih optimal
2. Adanya perhatian terhadap kesulitan karyawan dengan menghargai tanpa terkecuali melalui komunikasi yang baik serta sikap yang bisa dicontoh untuk menjadikan kenyamanan karyawan
3. Perusahaan bisa membangun kepercayaan kepada karyawan yang bisa menjadi timbal balik karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka
4. Melakukan kegiatan outing untuk mengeratkan hubungan antar karyawan yang dilakukan perusahaan
5. Meningkatkan dan mengoptimalkan motivasi motivasi yang dilakukan perusahaan untuk menumbuhkan rasa nyaman karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pertanyaan: Apakah pernah di adakan pelatihan untuk karyawan yang baru bekerja ataupun pelatihan untuk karyawan lama guna meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan?

Wawancara terkait pelatihan karyawan

No	Narasumber	Hasil Pertanyaan
1	Sekretaris (Ibu Yuniani) 18 Novermber 2022	Dari pihak perusahaan memang tidak terdapat pelatihan untuk karyawan baru maupun lama hanya saja arahan arahan konsep sistem perusahaan untuk mempermudah dalam hal property.
2	Manager SDM (Bapak Burharuddin) 18 November 2022	Tidak ada pelatihan bagi karyawan lama maupun baru ataupun marketing pihak perusahaan hanya memberikan konsep bisnis property yang ada di perusahaan, hanya saja kalo ada seminar seputar property dari perusahaan mengajak satu kepala divisi setelah itu membagikan ke seluruh karyawan.
3	Manketing Pendopo Resident (Bapak Arif Zaenal) 18 November 2022	Selama saya menjadi karyawan di bidang marketing tidak ada pelatihan dari karyawan saya hanya diberikan

		<p>tugas untuk promosi, memasarkan, menjelaskan kepada konsumen terkait penjualan unit perumahan dari perusahaan, dari perusahaan hanya memberikan arahan konsep penjualan dan penjelasan terkait unit perumahan dan fee yang diberikan jadi langsung turun ke lapangan untuk menyesuaikan pekerjaan.</p>
--	--	---

6.3 Pelatihan kinerja karyawan

Sunyoto (2012:141) menjelaskan bahwa pelatihan memiliki manfaat untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas karyawan, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Simamora (dalam Sinambela 2016: 169) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang (Palupi, Irawan and Paringsih, 2022). Sedangkan menurut Kaswan (2011: 2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Harahap and Silvianita, 2016). Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, Tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Mangkunegara (2015: 45)(Yulianti, 2015) yaitu;

meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan (obsolescence) dan meningkatkan perkembangan pegawai. Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerjaannya lebih efektif dan efisien (Susanti, 2018), Pelatihan Menurut Notoatmodjo (2009 : 16) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus (Purnomo, Sudana and Mananda, 2016).

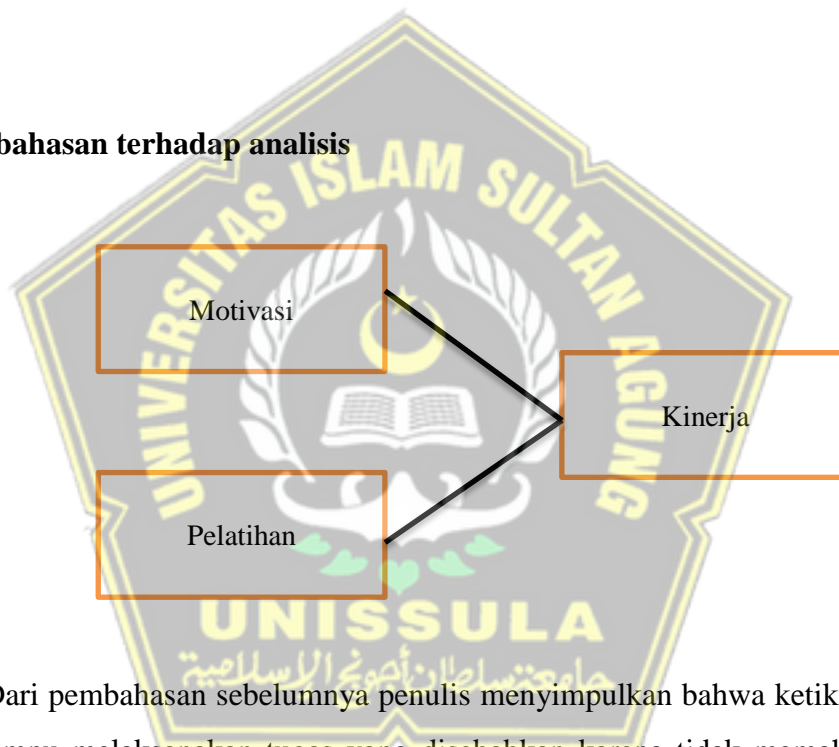
Dari hasil wawancara yang sudah saya lakukan dari beberapa sumber karyawan PT Musawaland Jaya Perkasa dapat ditarik kesimpulan kurangnya pelatihan karyawan atau SDM. Padahal pelatihan bagi karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga dapat mengikuti konsep sistem yang diberikan perusahaan bagi karyawan, dengan memberikan kualitas yang terbaik terhadap perusahaan dengan efektif dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang lebih baik. Apalagi bagi karyawan baru pelatihan sangat dibutuhkan dalam memahami arahan pekerjaan yang diberi agar dapat menyelesaikan dengan baik. Pelatihan yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan,

1. Metode pelatihan yang bisa digunakan terhadap karyawan PT Musawa yakni dengan *On The Job Training* yakni dimana karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan penempatan bagian lebih baik lagi seluruh pelatihan diberikan perusahaan terhadap seluruh karyawan dalam peningkatan kualitas.
2. Pelatihan pengembangan kreativitas dan produktivitas SDM yang dilakukan oleh perusahaan secara bertahap dan dilakukan secara

berjenjang waktu

3. Perusahaan menilai proses kerja karyawan dan mengevaluasi kinerja untuk menjadi acuan karyawan dalam perbaikan kinerjanya
4. Mengikuti seminar seputar bisnis property yang diikuti seluruh karyawan secara individu maupun dari perusahaan dan pemberian penyuluhan dari para ahli atau mitra perusahaan tentang pekerjaan yang dilakukan dalam lingkup pekerjaan tersebut.

6.4 Pembahasan terhadap analisis

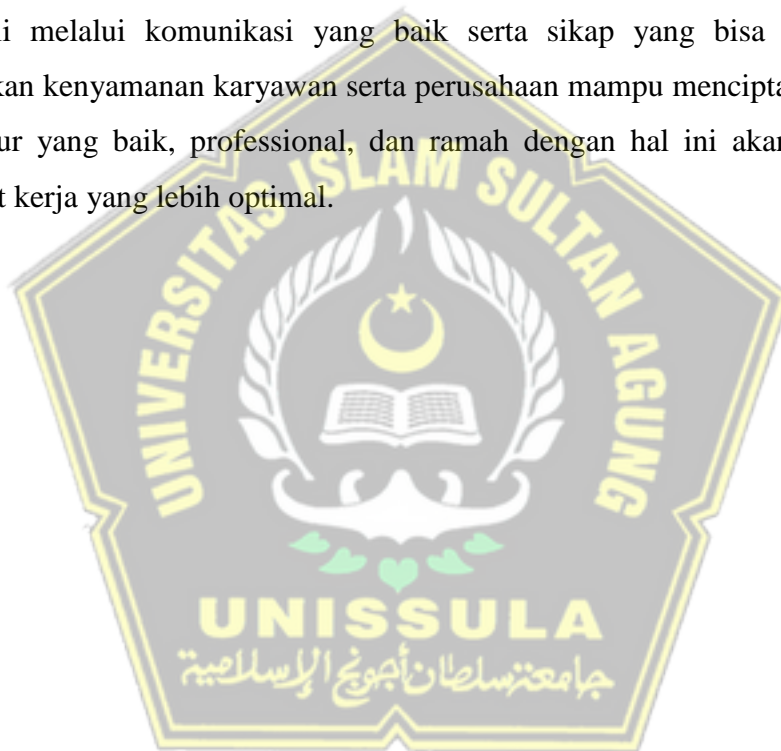


Dari pembahasan sebelumnya penulis menyimpulkan bahwa ketika seseorang tidak mampu melaksanakan tugas yang disebabkan karena tidak memahami aturan atau kurang terampil, maka dapat mengakibatkan menurunnya kinerja.

Terkait masalah yang ditemukan penulis menyarankan supaya dilakukan pelatihan. Pelatihan dapat dilakukan baik secara on job training maupun off job training. Pelatihan on job training dilakukan pada saat jam kerja sehingga pada saat proses pelatihan karyawan dapat menemukan masalah disituasi yang sebenarnya. Misalnya karyawan kurang memahami masalah yang dihadapi secara langsung pada situasi kerja dan akhirnya karyawan dapat menguasai sistem secara penuh. Pelatihan juga dapat dilakukan secara off job training yaitu pelatihan dilakukan diluar jam

kerja. Pelatihan seperti ini memiliki keuntungan karena karyawan bisa lebih fokus pada pelatihan karena fokus pegawai sedang tidak pekerjaan kantor. Kegiatan pelatihan sangat penting dalam pertumbuhan pribadi karyawan yang menyangkut kepuasan dan kepercayaan diri, pengontrolan emosi karyawan lebih baik, dan meningkatkan kepuasan serta pengakuan di lingkungan kerja.

Solusi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yang penulis temukan yaitu dengan adanya perhatian terhadap kesulitan karyawan dengan menghargai tanpa terkecuali melalui komunikasi yang baik serta sikap yang bisa dicontoh untuk menjadikan kenyamanan karyawan serta perusahaan mampu menciptakan lingkungan dan kultur yang baik, professional, dan ramah dengan hal ini akan meningkatkan semangat kerja yang lebih optimal.



BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan dalam laporan ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perusahaan akan mengevaluasi kinerja karyawan dan akan memberikan motivasi kepada para karyawan dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang sudah bekerja dengan sangat baik atau berprestasi. Hal ini juga akan memicu semangat dan memotivasi pegawai lainnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.
2. peran perusahaan sangat berpengaruh terhadap karyawan untuk memotivasi agar para karyawan lebih memperhatikan kinerjanya dan bekerja lebih baik, karena karyawan lebih bertanggung jawab ketika pimpinan melakukan masukan dan arahan agar dapat lebih baik dalam bekerja.
3. Kegiatan pelatihan sangat penting dalam pertumbuhan pribadi karyawan yang menyangkut kepuasan dan kepercayaan diri, pengontrolan emosi pegawai lebih baik, dan meningkatkan kepuasan serta pengakuan di lingkungan kerja.
4. pelatihan bagi karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga dapat mengikuti konsep sistem yang diberikan perusahaan bagi karyawan, dengan memberikan kualitas yang terbaik terhadap perusahaan dengan efektif dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang lebih baik. Apalagi bagi karyawan baru pelatihan sangat dibutuhkan dalam memahami arahan pekerjaan yang diberi agar dapat menyelesaikan dengan baik

7.2 Rekomendasi terhadap perusahaan

1. Disarankan pada PT Musawaland Jaya Perkasa memperkuat dorongan dan apresiasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya, dan selanjutnya disarankan juga untuk memperhatikan karyawan yang lebih mendahulukan pekerjaan pribadinya dibandingkan pekerjaan kantor dengan solusi

perusahaan harus lebih memotivasi karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan sehingga lebih profesional dalam melakukan pekerjaannya dengan menciptakan lingkungan dan kultur yang baik sehingga karyawan nyaman dan lebih optimal dalam bekerja

2. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan *coaching* kepada karyawan dengan berbagai materi property seperti klasifikasi property real estate, manajemen pemasaran prinsip dan biaya, strategi dan metode iklan, memahami pasar, mengelola dan memahami prinsip bisnis property yang digagas perusahaan, kegiatan pengembangan kreativitas dan produktifitas SDM yang dilakukan perusahaan secara bertahap dan berjenjang waktu untuk meningkatkan pengetahuan dan kualitas karyawan.

7.3 Rekomendasi terhadap karyawan

1. Setiap individu pegawai sebaiknya memiliki kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Diharapkan karyawan melakukan peningkatan kinerjanya dengan melakukan evaluasi kerja yang sudah dilakukan, memperbarui dan menggali ilmu sesuai dengan penempatan lingkup property bisa berupa *sharing* kepada karyawan di perusahaan maupun patner kerja yang ada di luar perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Setiap individu diharapkan melakukan peningkatan kinerja sendiri dengan mengikuti seminar kajian lingkup property pekerjaan, mencari hal baru dengan lingkup pekerjaan dengan ilmu dan pengalaman yang ada dengan menambah ilmu baru dan memanfaatkan media sosial youtube dll sebagai bahan pembelajaran.

BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1 REFLEKSI DIRI

- Hal-hal positif yang diterima selama perkuliahan yang bermanfaat terhadap pekerjaan selama magang
 - Selama melaksanakan kegiatan magang di PT Musawaland Jaya Perkasa Semarang saya merasa ilmu yang saya terima pada saat perkuliahan sangatlah bermanfaat dan berguna, seperti pembelajaran dalam mata kuliah SDM. Berbekal teori dalam kemampuan bekerjasama dalam tim dan kepemimpinan membuat diri saya mempunyai percaya diri yang lebih untuk berkomunikasi kepada karyawan. Pendidikan Islami dan karakter dalam perkuliahan yang saya dapatkan menjadikan saya dapat berkomunikasi lebih baik serta sopan terhadap karyawan dan petugas lainnya dalam kantor.
- Manfaat magang terhadap pengembangan soft-skill mahasiswa
 - Kegiatan selama magang di PT Musawaland Jaya Perkasa Semarang banyak memberikan pengembangan soft-skill kepada saya, dimana selama kegiatan magang berlangsung dapat meningkatkan cara berfikir dan beradaptasi terhadap dunia luar untuk mahasiswa. Selain itu, saya belajar bagaimana cara menghadapi persoalan yang terjadi dalam dunia kerja dengan serta cermat dan tanggungjawab, sehingga memunculkan solusi dengan berjalannya waktu.
 - Kegiatan magang juga mengajarkan bagaimana berkomunikasi dengan orang asing dengan baik dan sopan. Karena dalam pelaksanaan magang dapat bersosialisasi secara langsung dengan pegawai kantor. Dengan ini saya menyadari dengan adanya kegiatan magang masih banyak

kemampuan dan skill yang perlu ditingkatkan untuk melatih nantinya di dunia kerja nyata.

- Manfaat magang terhadap kemampuan kognitif mahasiswa
 - Kegiatan magang ini dapat mengembangkan kemampuan kognitif saya, seperti mengingat kemampuan mengolah data yang telah diberikan oleh pegawai kepada saya. Selain itu juga belajar untuk tetap fokus dan memperhatikan beberapa hal selama proses magang. Karena fokus dalam pekerjaan adalah suatu hal yang penting
 - Kegiatan magang mengajarkan untuk berfikir luas, dalam kemampuan tersebut menjadikan gagasan yang lebih serta memiliki dampak yang baik yang dapat dirasakan secara luas.
- Kunci sukses bekerja berdasarkan pengalaman magang
 - Selama proses magang saya mendapatkan banyak pengalaman dan manfaat yang dapat diambil dari kegiatan magang ini. Pembelajaran yang dapat saya ambil yaitu kunci sukses dalam bekerja diperlukan tanggungjawab, ketepatan, serta kedisiplinan yang tinggi.
- Rencana pengembangan diri, karir, dan pendidikan mahasiswa
 - Kegiatan magang mampu membuat saya berpikir untuk menyiapkan bekal masa depan, seperti mengembangkan diri dengan kegiatan pelatihan terutama dibidang property.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), pp. 47–62.
- Andayani, T. B. N. and Hirawati, H. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), p. 11.
- Anggito, A. and Setiawan, J. (2018) *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arini, K. R., Mukzam, M. D. and Ruhana, I. (2015) 'Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Christin, N. and Suprastha, N. (2019) 'Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV SM Works', *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), pp. 759–767.
- Cindy, J. S. S. (2022) 'PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI RUMAH SAKIT ISLAM ASY-SYIFAA LAMPUNG TENGAH'. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Harahap, R. A. M. and Silvianita, A. (2016) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung', *eProceedings of Management*, 3(2).
- Kurniasari, R. (2018) 'Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), pp. 32–39.
- Kurniasari, R., Oktiani, N. and Ramadhanti, G. (2018) 'Pengaruh Pelatihan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta’, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), pp. 239–246.
- Lestari, P. A. and Sriathi, A. A. A. (2013) ‘Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar’. Udayana University.
- Maharani, L. and Nurnida, I. (2018) ‘The effect of training on employees’ performance’, *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, 2(2), pp. 52–59.
- Malinda, N. (2020) ‘ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. MAJU TERUS REVINTAMA TANAH BUMBU’. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Mufidah, S., Mursito, B. and Kustiyah, E. (2020) ‘Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo’, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), pp. 145–154.
- Nawa, F. (2017) ‘Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur’, *Agora*, 5(2).
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S. and Hakam, M. S. (2013) ‘Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Niviananda, D. (2021) ‘Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bangun Indah Graha Cabang LA Sucipto Kota Malang)’. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Palupi, P., Irawan, F. and Paringsih, P. (2022) ‘Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta’, *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), pp. 21–26.
- Pandera, Y. D., Ali, S. and Wahyudi, W. (2022) ‘FAKTOR PENYEBAB PENURUNAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING SUBBAGIAN PENGELOLAAN PIUTANG: STUDI PADA PT. PLN UP3 TELUK NAGA TANGERANG’, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 16(2), pp. 111–122.

- Permatasari, R., Noviandari, H. and Mursidi, A. (2021) 'Studi deskriptif dampak psikologis mahasiswa program studi bimbingan dan konseling Universitas Pgrri Banyuwangi dalam penyusunan skripsi di masa pandemi covid-19', *Jurnal Bina Ilmu Cendekia*, 2(1), pp. 127–141.
- Prihartono, K. (2019) 'PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL (SS)'. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Purnomo, D., Sudana, I. P. and Mananda, I. G. P. B. S. (2016) 'Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi serta dampaknya pada kinerja pramuwisata bali', *Jurnal IPTA ISSN*, 2338, p. 8633.
- Putra, W. I. (2017) 'Proses Akulturasi Masyarakat Paser Dan Masyarakat Transmigran Jawa Di Kecamatan Long Kali Kabupaten Paser Kalimantan Timur', *Phinisi Integration Review*, 1(1), pp. 1–14.
- Putri, N. R. and Ratnasari, S. L. (2019) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), pp. 48–55.
- RAMADANI, K. (no date) 'PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SULAWESI SELATAN'.
- Riyadi, S. and Mulyapradana, A. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan', *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Rizky, M. (2022) 'FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), pp. 290–301.
- Rohida, L. (2018) 'Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), pp. 114–136.

- Setiawati, S., Destika, M. R. R. and Sanjaya, V. F. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lampung', *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), pp. 77–84.
- SUBAGJA, R. (2017) 'PERANAN ORANG TUA DALAM MEMBINA KARAKTER ANAK (Studi Deskriptif Analitis Kualitatif di Desa Karyasari Kecamatan Rengasdengklok Kabupaten Karawang)'. FKIP Unpas.
- Supriyanto, F. (2019) 'PENGARUH MOTIVASI TEHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN', *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(1), pp. 29–45.
- Susanti, N. (2018) 'Analisis Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus Pada Kantor Induk Cempaka)'. Universitas Islam Riau.
- Suseno, M. N. (2010) 'Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja', *Jurnal Psikologi*, 37(1), pp. 94–109.
- Syahputra, M. D. and Tanjung, H. (2020) 'Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), pp. 283–295.
- Syamsiah, S. (2017) 'Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat rumah sakit X di Yogyakarta'. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Vesti, V. D. C. and Hamdan, A. H. (2022) 'Pelatihan Pengolahan Sirup Bunga Telang Di Desa Panjang Kecamatan Kedungadem Sebagai Peningkatan Ekonomi Pasca Pandemi Covid 19', *PADIMAS Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), pp. 44–48.
- Wahyuni, N. (2018) 'Peran penggunaan grup whatsapp dalam proses belajar mengajar di SMK Negeri 2 Banjarmasin', *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(2).
- Widodo, U. (2015) 'Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi

sebagai variabel mediator’, *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).

Yulianti, E. (2015) ‘Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara’, *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), pp. 900–910.

