



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

# MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT DAKARA CONSULTING LCA INDONESIA



**NUR SAKINAH NASUTION**

**NIM: 1805311020**

**LAPORAN TUGAS AKHIR**

**HASIL PRAKTIK KERJA LAPANGAN**

Diajukan untuk melengkapi persyaratan

Diploma III Politeknik

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III  
ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ADMINISTASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

**2021**

**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Nur Sakinah Nasution  
NIM : 1805311020  
Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis  
Judul Laporan Tugas Akhir : Motivasi Kerja Karyawan pada  
PT Dakara Consulting LCA Indonesia

Depok, 13 Agustus 2021

Pembimbing I

Hafniza Amir, S.Sos., M.Si  
NIP. 196002261989032001

Pembimbing II

Taufik Akbar, SE., M.S.M  
NIP. 198409132018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Niaga



Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si  
NIP. 196501311986032001

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Nur Sakinah Nasution  
NIM : 1805311020  
Program Studi : D3 Administrasi Bisnis  
Judul Laporan Tugas Akhir : Motivasi Kerja Karyawan pada  
PT Dakara Consulting LCA Indonesia.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, pada:

Hari : Jum'at  
Tanggal : 13 Agustus 2021  
Waktu : 08.00 – 09.00 WIB

POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Hafniza Amir, S.Sos., M.Si  
NIP. 196002261989032001

Penguji I : Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si  
NIP. 196501311986032001

Penguji II : Dra. Mawarta Onida S, M. Si  
NIP. 196203061990032001



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas ridho dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Laporan tugas akhir ini berjudul “**Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Dakara Consulting LCA Indonesia**” disusun untuk melengkapi persyaratan kelulusan Diploma 3 (DIII) Politeknik Negeri Jakarta, Jurusan Administrasi Niaga, Program Studi Administrasi Bisnis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta;
2. Dr. Dra Iis Mariam, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta;
3. Titik Purwinarti, S.Sos, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta Periode 2017-2021;
4. Dr. Nartulita Syarweni, S.E., M.E, selaku Kepala Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis periode 2017-2021;
5. Taufik Akbar S.E., M.S.M, Selaku Kepala Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Jakarta dan Dosen Pembimbing teknis laporan tugas akhir yang telah memeriksa teknis penulisan tugas akhir ini sehingga menjadi lebih baik.;
6. Hafniza Amir, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing materi laporan tugas akhir yang senantiasa memberikan bimbingan materi, arahan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyusun laporan tugas akhir ini dan dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik;
7. Terima kasih kepada Ayah, Umak, Kakak, Abang serta teman – teman saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil terhadap penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir tepat waktu;



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

8. Seluruh Dosen Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama duduk dibangku perkuliahan, sehingga nantinya penulis dapat menerapkan di dunia kerja;
9. Seluruh karyawan PT Dakara Consulting LCA Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan memberi dukungan dalam penyusunan Tugas Akhir;
10. Administrasi Bisnis 2018 terkhusus AB 6C yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada penulis selama kuliah sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini;

Penulis menyadari bahwa penulisan laporan ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang dapat membangun guna kesempurnaan laporan ini. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Depok, Juli 2021

**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**

Penulis



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**DAFTAR ISI**

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Metode Pengumpulan Data.....	4
1.6 Metode Analisis Data.....	4
1.7 Sistematika Penulisan.....	4
<b>BAB II</b> .....	<b>6</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
2.1 Pengertian Motivasi.....	6
2.1.1 Teori Motivasi.....	7
2.1.2 Bentuk-Bentuk Motivasi.....	9
2.1.3 Tujuan Motivasi.....	10
2.1.4 Faktor – Faktor Motivasi.....	10
2.1.5 Metode Motivasi.....	11



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2.2 Kinerja.....	12
2.2.1 Indikator motivasi kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	13
<b>BAB III.....</b>	<b>15</b>
<b>PROFIL PERUSAHAAN.....</b>	<b>15</b>
3.1 Sejarah singkat PT Dakara Consulting LCA Indonesia .....	15
3.2 Visi dan Misi Perusahaan: .....	15
3.3 Struktur Organisasi PT Dakara Consulting LCA Indonesia.....	16
3.3 Logo PT. Dakara Consulting LCA Indonesia .....	17
<b>BAB IV .....</b>	<b>18</b>
<b>PEMBAHASAN .....</b>	<b>18</b>
4.1 Peran Motivasi Pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia .....	18
4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi peningkatan kinerja karyawan .....	24
4.2.1 Pemberian Insentif Material.....	24
4.2.2 Pemberian Insentif Non Material .....	25
4.3 Kendala kendala yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi kerja 26	
<b>BAB V.....</b>	<b>28</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>28</b>
5.1 Kesimpulan .....	28
5.2 Saran.....	29
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>30</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>31</b>



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritikan atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Maslow .....	7
Gambar 4. 1 Kegiatan Sosial di PT Dakara Consulting LCA Indonesia.....	20
Gambar 4. 2 Kegiatan Bakti Sosial .....	21
Gambar 4. 3 Kegiatan Sosial pada Bulan Ramadhan .....	21
Gambar 4. 4 Kebutuhan Penghargaan .....	22







**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**DAFTAR TABEL**

Table 1 Kebutuhan Fisiologis .....	18
Table 2 Perbandingan faktor mempengaruhi motivasi kinerja .....	24





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan perusahaan sebagai penggerak aktivitas seluruh kegiatan organisasi meliputi perencanaan, pelaku serta penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan itu perlu adanya motivasi kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja pada perusahaan. Motivasi kinerja karyawan dilakukan secara profesional karena pada dasarnya karyawan yang telah mendapatkan motivasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seseorang yang termotivasi memiliki alasan kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan itu dapat berupa kebutuhan ekonomi dan non ekonomi. Dalam segala kebutuhan tersebut seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar kinerja perusahaan dapat



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

terwujud maka pemimpin harus memberikan perhatian yang serius juga terhadap karyawan, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi yang tepat. Dengan memberikan motivasi yang yang tepat akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi sangat penting karena sistem motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan hasil kinerja pada perusahaan. Motivasi kerja karyawan ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi hasil kerja dan tujuan perusahaan.

PT Dakara Consulting LCA Indonesia bergerak dalam bidang jasa dan konsultan lingkungan hidup. Untuk meningkatkan kemajuan perusahaannya, PT Dakara Consulting LCA Indonesia dituntut untuk dapat menampilkan kinerja perusahaan yang baik, salah satunya adalah karyawan harus mampu bekerja secara optimal. Cara perusahaan mengetahui karyawannya bekerja secara optimal atau tidak adalah dengan melihat hasil pencapaian dari perusahaan itu. Motivasi kerja merupakan sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan. Perusahaan ini mendapatkan nilai motivasi yang sangat bagus dimana satu tahun terakhir ini mengalami kenaikan sebesar 10%.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik memilih judul Tugas Akhir (TA) mengenai “Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia?



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi peningkatan kinerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia?
3. Apa saja kendala yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi kerja pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi peningkatan kinerja pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia
3. Untuk mengetahui kendala kendala yang harus diperhatikan dalam pemberan motivasi kerja pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penulisan laporan tugas akhir in diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak dalam penyelesaian tugas akhir ini serta para pembaca, yakni sebagai berikut:

Manfaat bagi penulis yaitu dapat membandingkan antara teori yang didapatkan selama proses perkuliahan dengan praktik yang terjadi didalam dunia kerja. Serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja yang dilakukan secara real di dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan bagi PT Dakara Consulting LCA Indonesia Sebagai bahan masukan khususnya dalam hal motivasi kerja karyawan, dan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian motivasi karyawan pada masa yang akan datang.

Manfaat bagi pihak lain yaitu tambahan informasi sebagai perbandingan dengan perusahaan lain, dan referensi bacaan bagi mahasiswa yang akan menyusun tugas akhir



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

### 1.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penyusunan laporan tugas akhir ini, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi  
Penulis melakukan pengamatan langsung di PT Dakara Consulting LCA Indonesia guna mendapatkan data mengenai tema yang diangkat oleh penulis.
- b. Wawancara  
Penulis melakukan proses tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan yaitu Direktur dan 2 karyawan di PT Dakara Consulting LCA Indonesia untuk menunjang penulisan laporan tugas akhir.
- c. Dokumentasi  
Penulis mendapatkan salinan dokumen yang berkaitan dengan tema yang diangkat oleh penulis serta dokumen lain tentang gambaran umum PT Dakara Consulting LCA Indonesia.

### 1.6 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam laporan ini adalah deskriptif kualitatif tentang Peranan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia. Deskriptif kualitatif yaitu uraian dasar atas keterangan atau data yang diberikan oleh perusahaan secara terstruktur dengan kalimat, gambar, table dan disusun dalam bentuk laporan.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

#### **Bab I: Pendahuluan**

Pada bab ini, penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

### **Bab II: Landasan Teori**

Pada bab ini, berisi teori-teori yang relevan dan dapat digunakan, salah satunya adalah teori tentang motivasi, faktor faktor yang mempengaruhi motivasi.

### **Bab III: Gambaran Umum Perusahaan**

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang sejarah PT Dakara Consulting LCA Indonesia, logo, visi dan misi serta struktur organisasi.

### **Bab IV: Pembahasan**

Pada bab ini, penulis menguraikan serta menjawab sesuai urutan pertanyaan yang ada di rumusan masalah, yaitu menjawab tentang bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia, apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi peningkatkan kinerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia, apa saja kendala kendala yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi kerja pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia?

### **Bab V: Penutup**

Pada bab ini, penulis menguraikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan juga berisi saran yang akan berguna untuk bahan pertimbangan bagi PT. Dakara Consulting LCA Indonesia

**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya mengenai peranan motivasi kerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan teori, dengan ini penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di PT Dakara Consulting LCA Indonesia. Berdasarkan teori Maslow (2016:93), indikator yang sangat berpengaruh dalam motivasi peningkatan kinerja karyawan yaitu kebutuhan fisiologis. Semakin baik kebutuhan fisiologis yang diterima karyawan, maka semakin besar motivasinya dalam meningkatkan produktifitas kerja.
2. Pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia pemberian insentif berbentuk material dan non material merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. PT Dakara Consulting LCA Indonesia memberikan tambahan penghasilan kepada karyawan yang melakukan kerja di luar jam kerja, hal ini dilakukan sebagai wujud apresiasi terhadap karyawan yang mau meluangkan waktunya diluar jam kerja yang telah ditentukan.
3. Adapun kendala yang dihadapi PT Dakara Consulting LCA Indonesia dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu setiap karyawan mempunyai tipe dan karakter yang berbeda-beda dari setiap orang. Seperti dikatakan juga memotivasi karyawan yang memiliki skill memang lebih sulit dibanding karyawan yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat dan pola pikir mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## 5.2 Saran

Berdasarkan kendala yang terjadi di dalam pembahasan BAB IV mengenai peranan motivasi kerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Dakara Consulting LCA Indonesia dalam pemberian motivasi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kinerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan melakukan arahan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju arah yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya.
2. Penulis melihat perusahaan dalam mengatasi kendala-kendala memotivasi karyawan sudah baik yaitu dengan cara pendekatan personal. Saran dari penulis untuk mencapai hasil yang maksimal pendekatan personal harus lebih ditingkatkan lagi.
3. Dalam hal mengatasi permasalahan dalam memotivasi, perusahaan harus mengetahui pada saat yang tepat untuk memberikan motivasi dalam hal pendekatan personal tersebut. Dikarenakan setiap karyawan tidak setiap saat dalam kondisi siap untuk menerima motivasi dari pemimpin.





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- Bairizki, Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by S. A. Wijayanto. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Batbual, Bringitwatty. 2021. *Self Manajemen*. edited by Kodri. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. edited by R. Fachruddin. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan*. edited by R. Wardarita. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, H. Malayu S. .. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 20th ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, and Yuhansyah. 2018. *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepda Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Silitonga, Eddy Sanusi. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. edited by Afrita. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: Kencana.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Yogyakarta: expert.
- Tarus, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wardan, Dr. Khusnul. 2020. *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. CV Media Sains Indonesia.



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Daftar Pertanyaan Wawancara

4. Apa saja peran motivasi kerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia?
5. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi peningkatan kinerja karyawan pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia?
6. Apa saja kendala yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi kerja pada PT Dakara Consulting LCA Indonesia?

Sumber: PT Dakara Consulting LCA Indonesia, 2021



POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA



## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

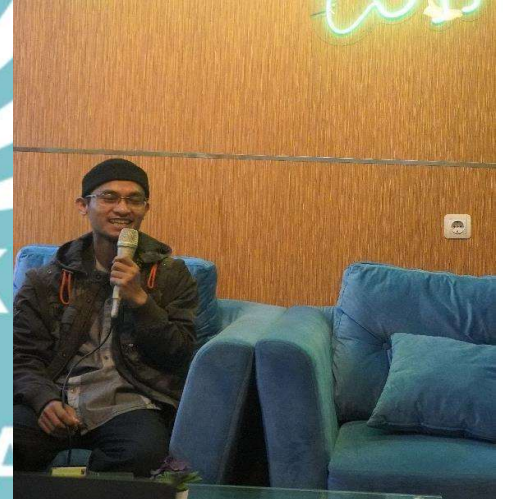
### Lampiran 2:

## DOKUMENTASI

Wawancara pada tanggal 20 Juni 2021



Kegiatan sosial





## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Kegiatan Penghargaan



#### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta