

Motivasi Kerja Pada Karyawan PT OTO Multiartha Palembang

Ardi Wiyatno

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Corresponding email: ardiwiyatno15@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords

Motivasi Kerja
Field Collection
Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan PT Oto Multiartha Palembang, khususnya mereka yang bekerja sebagai *Field Collection*. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pertumbuhan dan kemajuan organisasi, dan motivasi kerja merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kinerja tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan salah satu karyawan berinisial AY yang berusia 29 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti prestasi, pengakuan, pengembangan potensi individu, dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik, seperti gaji, kondisi kerja, dan supervisi. Faktor gaji dan kondisi kerja yang nyaman memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengakuan formal seperti penghargaan juga terbukti meningkatkan semangat kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan gaya supervisi yang efektif turut mendorong motivasi karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen PT Oto Multiartha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan demi mencapai kinerja yang optimal.

Introduction

Sebuah organisasi yang didirikan pastinya ingin bertumbuh dan ingin mencapai kemajuan yang besar. Dalam hal tersebut karyawanlah yang menjadi peran terpenting untuk mewujudkan dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan target dalam periode tertentu dan tanggung jawabnya disebut dengan kinerja. kinerja karyawan sendiri sangat berhubungan dengan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, kinerja karyawan

memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya motivasi kerja. Umpung et al (2020) menjelaskan bahwa Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan elemen penting dalam pekerjaan karena dengan adanya motivasi, diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi adalah hal pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Secara sederhana, motivasi adalah faktor yang menciptakan semangat dan gairah dalam bekerja (Nuridin, 2018). Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang menjadi alasan mendasar sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang, alasan yang kuat untuk mencapai tujuan dan yang diinginkan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang tinggi perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi, karena peningkatan kinerja karyawan merupakan aset yang penting bagi organisasi. Silaen et al (2021) menjelaskan Ketika kinerja karyawan meningkat, tujuan organisasi untuk meraih keuntungan juga pasti akan meningkat. Maka dari itu motivasi kerja pada karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Leasing adalah bentuk kegiatan berupa pembiayaan alat atau barang modal menggunakan hak opsi atau tanpa hak opsi yang ditentukan dalam kurun waktu tertentu dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau berupa cicilan. Amri et al (2024) Leasing adalah aktivitas menyewakan, yang berasal dari kata bahasa Inggris "lease". Dengan demikian, sewa berarti penyediaan barang atau modal untuk digunakan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu organisasi atau perusahaan leasing financing yang ada di Palembang adalah PT Oto Multiartha. PT Oto Multiartha ("Perseroan") berdiri sejak tahun 1994, didirikan dengan nama PT Manunggal Multi Finance dengan izin kegiatan usaha meliputi Sewa Guna Usaha (Leasing), Anjak Piutang, dan Pembiayaan Konsumen. PT Oto Multiartha adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan mobil, untuk mengakomodir kebutuhan Masyarakat. Pada tahun 2024, PT Oto Multiartha terjadi perubahan pemegang saham di mana PT Bank BTPN Tbk ("Bank BTPN") mengakuisisi seluruh saham yang dimiliki oleh SMBC sebesar 35,1% dan sebagian saham dari SAG sebesar 15,9%. Akibat transaksi ini, Bank BTPN menjadi pemegang saham pengendali dengan 51% kepemilikan saham, sementara SAG memiliki 34%, dan SMMA memiliki 15%. Kehadiran Bank BTPN diharapkan dapat mendorong pertumbuhan Perseroan lebih cepat dengan berbagai keunggulan produk, layanan, dan dukungan pemegang saham.

Karyawan pada organisasi atau perusahaan PT Oto Multiartha pastinya memiliki kemauan atau motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam sehari-hari yang berbeda-beda. Pada dasarnya suatu Perusahaan yang didirikan pasti menginginkan karyawannya mau bekerja secara giat dan juga memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan adalah faktor utama dalam mencapai tujuan Perusahaan. Reza (2016) menyatakan Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan dengan penuh semangat, karena mereka memandang pekerjaan bukan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana untuk mengembangkan diri. Jadi karyawan mampu bekerja maksimal ketika motivasi kerja pada dirinya tinggi. Dengan demikian karyawan PT Oto Multiartha memiliki motivasi kerja yang kuat untuk menunaikan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Pada tahun 2023, berdasarkan pencapaian kinerja Perseroan. PT Oto Multiartha mendapatkan penghargaan bergengsi yaitu "*The Best Performance Multi Finance Company 2023 (Asset > IDR 10 trillion)*" versi Infobank 2023 (PT Oto Multiartha, 2024), peng. Keberhasilan dalam mendapatkan penghargaan tersebut tidak terlepas dengan kinerja karyawannya. Terdapat banyak jabatan atau posisi dalam PT Oto Multiartha dalam melayani nasabahnya, salah satunya adalah posisi *Field Collection*. *Field Collection* adalah tenaga profesional atau karyawan yang bertugas mengunjungi debitur untuk menagih pembayaran utang dan menjelaskan dampak dari pembayaran yang terlambat atau tidak dibayarkan (Meutia, 2023).

Tugas menjadi *Field Collection* merupakan tugas yang paling dekat dengan nasabah atau yang sering berinteraksi langsung dengan nasabah, dikarenakan tugas-tugasnya seperti; mengingatkan penagihan, memberi opsi pembayaran dalam upaya negosiasi, memberi surat penagihan, memantau pembayaran, bekerja sama dengan tim internal, melakukan pelacakan terhadap alamat debitur dan melaporkan tugas (Andrya, 2024). Tugas sebagai *Field Collection* tidaklah mudah diperlukan tenaga dalam berinteraksi dengan orang dan menghadapinya, belum lagi masalah-masalah yang terjadi seperti, nasabah susah dalam memenuhi kewajiban untuk melunasi cicilannya dikarenakan alasan finansial, barang yang ternyata belum juga terjual. Oleh karena itu diperlukan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi pula dalam menghadapi tekanan-tekanan maupun tuntutan yang diberikan. Goni et al (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang di dapat karyawan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerjanya.

Menurut Triono et al (2021) motivasi kerja memiliki faktor-faktor dan aspek-aspek yang mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas yang menunjang

tujuan-tujuan organisasi, terdapat dua faktor motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. faktor intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor-faktor intrinsik antara lain; prestasi, pengakuan, pengembangan potensi individu, dan tanggung jawab. Aspek-aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a) Prestasi

Prestasi adalah hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, berdasarkan kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan. Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Pengakuan

Pengakuan adalah kondisi di mana seseorang yang ingin diakui keberadaannya serta prestasi yang dicapai di tempat kerjanya oleh pimpinan. Pengakuan ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti halnya mengumumkan keberhasilan atas pencapaian-pencapaian yang terjadi secara langsung di tempat kerja,

c) Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu adalah kesempatan yang dimiliki karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti melalui kenaikan jabatan dan promosi. Pengembangan ini terutama berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, karena mereka memahami bahwa pengembangan diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan. Semakin tinggi posisi seorang karyawan, semakin besar tanggung jawab yang dimilikinya. Namun, dengan tanggung jawab tersebut, karyawan akan berusaha untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh pimpinan.

2. faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang mampu mempengaruhi motivasi kerjanya. Faktor-faktor ekstrinsik yaitu:

- a) Gaji, gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan atas hasil kerja karyawan. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja karyawan tersebut. Gaji diberikan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan kebutuhan hidup minimal. Kebutuhan adalah salah satu faktor penting yang memotivasi karyawan, karena sebagai manusia, mereka memiliki berbagai kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhan mereka terpenuhi. Ketika kebutuhan terpenuhi, akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.
- b) Kondisi kerja, Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja, mencakup aspek fisik, psikologis, dan peraturan yang berlaku, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Tingkat kehadiran berpengaruh pada semangat kerja karyawan, dan dengan semangat kerja yang tinggi, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.
- c) Supervisi, Supervisi adalah indikator yang menekankan pada kemampuan atasan dalam memberikan arahan dan bimbingan yang tepat kepada bawahannya, sehingga karyawan dapat mengikutinya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan PT Oto Multiartha yang bekerja sebagai *Field Collection* dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Menurut sugiyono (2016) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti kondisi alami objek (berbeda dengan eksperimen). Dalam pendekatan ini, yang bertujuan menghasilkan data analisis mengenai motivasi kerja pada karyawan PT Oto Multiartha Palembang yang bekerja sebagai *Field Collection*. peneliti berperan sebagai instrumen utama, pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi (penggabungan metode), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Lalu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model miles dan huberman, yaitu 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data, 4) verification (Sugiyono. 2016).

Results and Discussion

Subjek berinisial AY umur 29 tahun, jenis kelamin laki-laki, bekerja di PT Oto Multiartha Palembang yang bekerja sebagai *Field Collection*. Berikut berdasarkan data wawancara, penulis memperoleh kesimpulan wawancara mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik

Prestasi

Menurut AY tidak ada motivasi yang kuat untuk terus berprestasi, walaupun AY pernah mendapatkan prestasi sebagai top 10 field collection terbaik di regional. AY lebih termotivasi pada tugas yang diberikan harus diselesaikan. AY juga menerangkan untuk selalu termotivasi berada di puncak kinerjanya sebagai field collection sulit untuk konsisten dikarenakan, pembagian tugas yang berpindah ke daerah-daerah untuk menagih nasabah. Namun, AY lebih menargetkan hasil kerja saja seperti yang diterangkan

"...rolling terus beda-beda ntar bulan ini di sekayu, ntar bulan depan di Blitang, ntar bulan depan di pagar alam, kek gitu nggak bisa ditebak nih cuman ya harus ada target kayak gitu... targetnya saya bulan ini harus sisa delapan atau sisa empat.. Sisa empat itu dalam artian orang yang menunggak cuma empat di bulan ini enggak bayar kek gitu"

Peran atasan dan rekan kerja AY sangat memotivasinya untuk terus berprestasi di tempat kerja. Taraf keberhasilan menurut AY dalam pekerjaannya ketika di akhir bulan "*Closing*" atau target yang sudah ditentukan dapat diselesaikan.

Pengakuan

Menurut AY dirinya tidak perlu adanya pengakuan, AY tidak tergila-gila dengan pengakuan atau pujian dari atasan maupun rekan kerja untuk tetap termotivasi, namun AY lebih termotivasi ketika mendapat pengakuan atau pujian dari orang tuanya. AY juga menjelaskan ketika kontribusinya tidak di akui oleh atasan maupun rekan kerja ia merasa kesal namun tidak di perdulikan sekali. Dalam memberikan motivasi untuk rekan kerja, AY akan memberikan pengakuan atau pujian dengan cara membandingkan target yang diperoleh AY dan rekan kerjanya.

"...kau jingok e sisa kau tinggal 6 bulan ini, aku 20 nah ye... kau harus biso ganti i aku e karena apo aku masih 20 kau 6 pokoknya kau harus ganti aku"

AY menjelaskan juga bahwa dirinya lebih suka diberikan pujian formal seperti penghargaan atau piagam dari pada pujian langsung seperti dipuji secara lisan, karena menurutnya dengan mendapatkan pujian formal seperti penghargaan namanya akan terpampang di mading.

Pengembangan Potensi Individual

Pengembangan potensi diri menurut AY sangat penting, jika dirinya tidak mengembangka potensi dirinya ia akan kalah performanya dengan karyawan lain, maka dari itu AY termotivasi untuk selalu mengembangkan potensi individualnya supaya performanya tidak kalah dengan karyawan lain. Dalam pengembangan potensi individual AY belajar dengan melihat kelapangan langsung seperti melihat rekannya atau seniornya, ia tidak melakukan pengembangan dengan membaca atau menonton video. Perusahaan sangat mendukung pengembangan potensi individu pada karyawannya, bahkan AY sendiri memiliki mentor untuk terus mengembangkan potensi diri. Tantangan terbesar AY untuk mengembangkan potensi diri adalah dengan mendatangi nasabah yang galak,

"kau pergi dari sini kau" kek gitu, "kalau enggak ke kapak kau... nak mati kau" katanya. Itulah di omong sama bos kakak, dak usahlah dateng, dak usah dateng kesano cuman kakak istilahnya... Ya namanya kerja coba dulu lah..."

Tanggung Jawab

Dalam pekerjaan sebagai field collection, AY diberikan tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan target bulanan maka AY berusaha untuk menyelesaikan. Dalam mendapatkan tekanan dan stres akibat tanggung jawab yang besar AY menanggapi dengan dibawa santai. Ketika AY mendapatkan tanggung jawab yang besar ia sangat termotivasi bekerja karena menurutnya, jika ia mendapatkan tanggung jawab yang besar ia berarti dipercaya oleh atasannya

"...kalau kita diberi tanggung jawab yang besar berarti kita dipercaya sama bos dong, mereka yakin nih sama kita kalau kita bisa menyelesaikan ini. kita tahu, Kita harus termotivasilah karena kan kita istilahnya pembuktian."

2. Faktor Ekstrinsik

Gaji

Menurut AY gaji sangat berpengaruh penting terhadap motivasi kerjanya. AY mendapatkan gaji yang relatif besar apabila gajinya dijumlahkan dengan bonus, bisa mencapai 2 digit. Karena gaji yang cukup besar ini lah faktor yang membuat

AY bertahan di pekerjaan sebagai *Field Collection* dan selalu termotivasi untuk bekerja, yang dimana dirinya lebih suka bekerja dikantoran. AY juga menjelaskan bahwa gajinya mencerminkan dengan kontribusinya bekerja. Gaji AY di pt oto multiartha sebagai *Field Collection* sangat fleksibel, tergantung dengan performanya bekerja. Maka dari itu, AY mengatakan jika gajinya tidak sesuai harapan ia akan mengoreksi kinerjanya di bulan ini dan akan memperbaikinya di bulan depan. Hal tersebut membuat AY termotivasi untuk mendapatkan gaji yang diharapkan.

"Kalau misalnya gaji kita... misalnya bulan ini cuman dapet 2 juta ya kan ngga sesuai harapan, harapan kita 5 juta. Kalau nggk dapet yaudah mau gimana lagi itu perbaiki aja, kerja lagi kan bisa balik lagi nih... Ke motivasi lagi harus berarti bulan depan gua harus, harus baik lagi supaya dapat... Apa namanya 5 juta lagi kek gitu"

Kondisi Kerja

Kondisi kerja atau lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasinya kerja. AY menjelaskan bahwa ruangan di tempat ia bekerja tidak berpengaruh sekali dalam melakukan aktivitasnya bekerja karena AY bekerja di lapangan bukan dalam ruangan, namun di fasilitas AY mengatakan sangat mempengaruhi motivasinya bekerja, fasilitas yang ia dapat yaitu handphone. Handphone yang disediakan oleh perusahaan untuk AY yang bekerja sebagai *Field Collection* berguna untuk berinteraksi dengan nasabah lewat *online*. Ketika AY mendapatkan tekanan atau kondisi kerja yang sibuk, AY tetap termotivasi walaupun banyak tekanan di karenakan jika AY berhenti di pekerjaannya saat ini menurutnya akan susah mendapatkan pekerjaan baru dengan gaji yang cukup besar dan juga AY akan mengulang jenjang karirnya lebih awal.

"...sibuk atau tekanannya penuh berhenti enggak ada. Cari kerja susah kalau kita kek gitu, itu sih yang motivasi...". "Terus juga ya kita mau mengulang lagi kapan kita naik karirnya gitu..."

AY juga menjelaskan bahwa ia sangat menyukai lingkungan tempat ia bekerja. tempat AY bekerja orang-orang dalam perusahaannya yang sangat menerima orang dan kekeluargaan yang sangat kuat, dan juga tidak ada batasan antara atasan dan juga bawahan. Kondisi dan lingkungan kerja tersebut lah yang membuat AY termotivasi bekerja.

"...Lingkungan kerjanya memang ee.. Kekeluargaannya kuat, banyak kakak temen-temen dari leasing-leasing kan kita ada istilahnya grup ini leasing si A, B, C dan D kek gitu ngga usah kek sebut namanya. Kalo di mereka ee..."

Batasan antara atasan sama staff itu berbeda kalo untuk di kita itu ngga ada batas sama.. Atasan, bawahan, ob ee.. Kang parkir sama.. Cuma kita ada menjaga jaraklah misalnya pribadi gitu."

"...kekeluargaannya itu sangat mempengaruhi, buat kakak istilahnya memotivasi enak nih disini kalau misal tempat lain belum tentu kek ginikan, contoh leasing A sama si B disini ada batasan itu kayak, lu bos gua anak buah, dia OB kek gitu. Kalo ngga ada sih, jadi untuk kerjanya nyaman, seenggaknya semangatlah kek gitu lah."

Supervisi

Menurut AY gaya supervisi atasan dalam memberikan arahan sangat mempengaruhi kinerjanya bekerja.

"...ngaruh lah kalau itu kan kita juga kan masih staff lah, masih minta arahan dari atasan ini gimana Pak putusnya kalau putusan atasannya misalnya lambat atau gantung itu kan juga ngaruh harusnya, udah beres kalau atasannya lemot bisa atau lolak lah, ya kan ngaruh kek gitu"

Untuk berkomunikasi dengan atasan untuk memberikan pendapatnya dalam memastikan kebutuhan dan juga ekspektasinya, AY melakukan dengan cara *sharing session*, ada juga review dan briefing pagi. Pada cara itulah AY berkomunikasi dengan atasan dalam menyampaikan ekspektasi dan kebutuhannya. Supervisi AY juga sangat membantu dalam mengatasi masalah yang dihadapi AY.

AY juga menjelaskan banyak faktor-faktor yang membuat dirinya tetap termotivasi bekerja di PT Oto Multiartha Palembang sebagai *Field Collection*, seperti dalam wawancaranya:

"Banyak sih faktor yang mempengaruhi kerja, pertama sih, salah satu tempat kakak kerja itu salah satu perusahaan yang terbaik, untuk leasing lah ya kalau kakak ngga mau nyoba yang lain. Terus juga apa jenjang karir jelas, terus insentif jelas, bonus jelas, apa namanya lagi reward pun jelas, kalau kita misalnya dapat disitu, kalau otomatis kalau gaji juga jangan ditanya lah kalau di waktu itu sangat-sangat apa memanusakan manusia lah itu dan juga ya faktor motivasi lain ya, income kita gitu pasti lumAYan. Karena yang itu kakak bilang tadi, jenjang karirnya disitu jelas, BPJS ada, bonus, reward, insentif, belum lagi apa bonus tadi banyak, bonus tahunan, bonus penjualan, kek gitu bonus tarikan begitu. Kalau di oto banyak bonus..."

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan beberapa faktor kuat untuk meningkatkan motivasi kerja.

1. Faktor Prestasi, karyawan yang bekerja di *Field Collection* tidak bisa selalu konsisten dalam mencapai prestasi mereka, prestasi mereka tergantung dari tempat mereka menagih nasabah, karena terdapat wilayah yang mudah dan sulit untuk menagih.
2. Faktor Pengakuan, pengalaman mendapatkan piagam atau "predikat karyawan terbaik" atas pencapaian yang telah dikerjakan pasti sangat berkesan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan lebih suka mendapatkan pujian atau pengakuan formal seperti piagam, pengakuan formal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dikarenakan nama mereka akan tertulis di sebuah piagam dan menjadi sebuah kebanggaan bagi mereka ketika mendapatkan piagam.
3. Faktor Pengembangan Individual, pengembangan diri sangatlah diperlukan untuk terus kreatif dalam membuat strategi, dalam *Field Collection* perlu adanya pengembangan dalam komunikasi dan pendekatan kepada nasabahnya.
4. Faktor Tanggung Jawab, tanggung jawab dapat mempengaruhi motivasi kerja pula. sebab semakin tinggi tanggung jawab yang besar maka karyawan tersebut dapat dipercaya oleh atasan dalam memegang tanggung jawab besar tersebut.
5. Faktor Gaji, faktor ini merupakan faktor yang berpengaruh besar terhadap motivasi dikarenakan, gaji yang besar akan membuat kinerja karyawan bersemangat dan termotivasi. Belum lagi karyawan yang mendapatkan bonus dari hasil kerjanya atau kenaikan gaji, akan terus termotivasi untuk bekerja. Begitu juga sebaliknya jika gaji kecil dapat mempengaruhi motivasi pada karyawan.
6. Faktor Kondisi Kerja, faktor kondisi kerja yang nyaman, orang-orangnya ramah dan lingkungan kerja yang kekeluargaan merupakan faktor yang membuat karyawan merasa nyaman dan selalu termotivasi, karena lingkungan yang selalu menyemangati.
7. Faktor Supervisi pada faktor supervisi atasan atau bagaimana atasan memberikan arahan dan skil komunikasinya sangat berpengaruh besar terhadap semangat karyawan. Bayangkan saja ketika kita mendapatkan arahan dari atasan dengan marah-marah serta nada tinggi, hal tersebut akan membuat kita tidak semangat.

Conclusion

Pertumbuhan dan kemajuan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi, baik intrinsik (prestasi, pengakuan, pengembangan potensi individu, dan tanggung jawab) maupun ekstrinsik (gaji, kondisi kerja, dan supervisi), merupakan faktor utama yang mendorong semangat dan produktivitas karyawan. Studi kasus pada karyawan PT Oto Multiartha menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti pengakuan formal, pengembangan potensi diri, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mempertahankan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif untuk memahami motivasi kerja karyawan *Field Collection* di PT Oto Multiartha, Palembang, dan mengungkap pentingnya peran atasan dalam memberikan arahan serta pengakuan terhadap kinerja karyawan.

References

- Amri, A. D., Nurrahma, A., Hairunisa, R., & Muliya, R. (2024). *Analisis Perbandingan Penerapan Manajemen Resiko Pembiayaan Leasing Syariah Dan Non-Syariah Terhadap Kredit Motor Di Dialer Kota Jambi (Studi Kasus FIFGROUP Kota Jambi)*. 5(1), 26–43.
- Andrya, amanda putri. (2024). Apa Itu Field Collection? Tugas, Skill, Gaji Hingga Jenjang Karirnya. Diakses pada 20 Juli 2024 dari <https://blog.pintarnya.com/profesi/field-collection-adalah/>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Meutia, Idzni. (2023). Field Collection: Pengertian, Tanggung Jawab, Skill Wajib, dan Gaji. Diakses pada 20 Juli 2024. dari <https://glints.com/id/lowongan/field-collectionadalah/#:~=Field%20collection%20adalah%20profesional%20yang%20bertugas%20mendatangi%20para,mendesak%2C%20field%20collector%20bahkan%20akan%20melakukan%20kunjungan%20harian>
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 70–97. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216>

-
- PT Oto Multiartha. (2024). Tentang OTO. Diakses pada 20 Juli 2024, dari <https://karir.oto.co.id/page/aboutmore2>
- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3), 363–369. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4095>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta: Bandung*.
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1, 18–27.
-