

## Penerapan Motivasi sebagai Faktor Penting dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SPBU Darussalam Grup

Eman Sulaeman<sup>1</sup>, Muhammad Rizki Ramadhan<sup>2</sup>, Najwa Khoerunnisa<sup>3</sup>  
Riani Rahma Novelia<sup>4</sup>, Tegar Permata Sasmita<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

ah.humaed@gmail.com<sup>1</sup>, rizkiuki18@gmail.com<sup>2</sup>, khoerunnisanajwa8@gmail.com<sup>3</sup>,  
rianirahma66@gmail.com<sup>4</sup>, tegarpermatasasmita@gmail.com<sup>5</sup>

### **ABSTRACT**

*Providing motivation to employees is very necessary in a company, because with motivation from the leadership of the company, employees automatically feel valued for what they do, automatically the performance of human resources increases, so that friendship and good relations are maintained between company leaders and their employees. . This study aims to determine the application of motivation as an important factor in improving human resource performance at the Darussalam Group gas station. The type of research used was descriptive qualitative, namely a symptom and fact of the object at the time the research took place. This research was carried out at the Darussalam Group gas station by selecting 1 informant who was considered representative of each employee, namely 1 field supervisor as a key informant. Data collection techniques used in this study were interviews, observation and documentation. The results of the research show that work motivation is very important for employees to support their performance. And the performance of the Darussalam Group Gas Station employees can be said to be good which can be seen from the creation of a job satisfaction for employees and can improve the company's image.*

**Keywords:** motivation, human resources.

### **ABSTRAK**

Pemberian Motivasi kepada karyawan sangat diperluan di dalam suatu perusahaan, karna denggan adana motivasi dari pemimpin perusahaan tersebut, otomatis parra karyawan merasa dihargai dengan apa yangg mereka kerjakan, otomatis kinerja sumbe daya manusia meningkat, sehingga silarurrahi dan hubungan baik terjaga antara pemipin perusahaan dengan para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Motivasi Sebagai Faktor Penting Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SPBU Darussalam Group. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu gejala dan fakta terhadap objek pada saat penelitian berlangsung .penelitian ini dilaksanakan pada SPBU Darussalam Group dengan memilih 1 orang informan yang dianggap representative mewakili karyawan masing-masing yaitu 1 orang Pengawas lapangan sebagai informan kunci. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara,observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. Dan kinerja karyawan SPBU Darussalam Group dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagai karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

**Kata kunci** : motivasi, sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu modal memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek kritis dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dalam konteks SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum) Darussalam Grup, kinerja SDM memainkan peran sentral dalam menjaga efisiensi operasional, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen SPBU Darussalam Grup untuk memahami faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi SDM yang optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka, dan memberikan keuntungan bagi perusahaan (Bagaskhara & Rahardja, 2018).

Motivasi kerja merupakan kunci hal yang tidak boleh diabaikan, karena saat karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal maka cepat atau lambat akan berpengaruh pada roda putar perusahaan. Sistem kerja yang baik, gaji yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan penghargaan atau bonus dapat diberikan untuk memotivasi karyawan. Adanya motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan yang disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh perusahaan (Hadi dkk, 2017).

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan (Wirawan, 2009).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti ingin mengetahui tentang hasil Kinerja karyawan yang dilihat dari segi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Sehingga peneliti mengangkat judul "Penerapan Motivasi Sebagai Faktor Penting Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di SPBU Darussalam GRUP". penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan motivasi sebagai faktor penting. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja SDM di SPBU Darussalam Grup.

## TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui pengembangan SDM yang sudah dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada SPBU Darussalam Grup.
2. Mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan selama ini untuk

- meningkatkan motivasi kerja karyawan pada SPBU Darussalam Grup.
3. Mengetahui motivasi kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada SPBU Darussalam Grup.
  4. Mengetahui kendala dalam melakukan pengembangan SDM dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada SPBU Darussalam Grup.

## TINJAUAN LITERATUR

### A. Pemberian Motivasi Kerja Pada Karyawan

Semakin berkembangnya pembangunan dalam suatu negara membuat kompetisi antar organisasi atau perusahaan semakin meningkat. Semua perusahaan akan berlomba-lomba untuk menciptakan inovasi baru pada hasil produk atau jasa yang ditawarkan sehingga dapat meningkatkan citra dari perusahaan. Oleh karenanya untuk menciptakan keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus menciptakan hubungan yang kuat dan positif dengan karyawan karena karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dan mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki. Dalam membangun hubungan positif ini perusahaan harus mampu memahami, memprediksi, mengendalikan perilaku karyawan, dan mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaan mereka. Bartol dan martin (dalam Byrne & Callaghan, 2014) menganggap motivasi sebagai alat yang ampuh untuk memperkuat perilaku dan memicu kecenderungan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Byrne & Callaghan, 2014). Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2013). Ketika individu memiliki motivasi, maka ia dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga sama halnya dengan seorang karyawan, ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja yang dilakukan akan baik dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Secara umum, kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal seperti motivasi, penilaian, pelatihan dan pengembangan Peterson dan Plowman (dalam Hasim, 2019) memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang memicu timbul dan meningkatkan motivasi kerja individu. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu adanya keinginan untuk hidup (desire of life) dimana hal ini berkaitan dengan gaji, kompensasi, dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, Faktor kedua yaitu keinginan untuk suatu posisi dan kekuasaan (the desire for position and power) dimana hal ini berhubungan dengan promosi jabatan. Faktor terakhir yaitu adanya keinginan akan pengakuan (the desire of recognition), seperti diakuinya kontribusi dan kinerja karyawan, serta pemberian pujian atas prestasi yang dicapai karyawan, dan lain-lain. Pemberian motivasi kepada karyawan pasti memiliki tujuan dan berdampak terhadap perilaku individu di tempat kerja. Beberapa dampak serta tujuan dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu meningkatkan kinerja atau performance karyawan, produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja karyawan yang mengarah pada keberhasilan organisasi atau perusahaan.

## B. SUMBER DAYA MANUSIA

### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

#### A. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Menurut Muhammad Yusuf ( 2016 ) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

#### B. Komponen Data Sumber Daya Manusia

Menurut Syaiful Bahri Jamarah ( 2017 ) Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha yaitu:

##### 1. Kualitas pekerjaan dan inovatifnya

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Inovatif yaitu Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

##### 2. Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran selain membawa banyak dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik. Pentingnya kejujuran dalam bekerja wajib kita terapkan sejak usia dini agar senantiasa bersikap jujur dalam berbagai tindakan.

##### 3. Kehadiran dalam bekerja

Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan diatur dari perusahaan dan kemudian diterangkan di masing-masing bagian.

4. Sikap dalam bekerja

Sikap positif diperlukan terutama jika menemukan masalah dalam pekerjaan. Jangan langsung pasrah melainkan berusaha mencari berbagai jalan untuk mencari solusi permasalahannya. Bisa jadi ini langkah untuk mencapai posisi yang lebih tinggi jadi selesaikan dengan hati yang jernih.

5. Inisiatif dan kreatif

Seseorang akan dikatakan kreatif apabila dia mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang” yang belum pernah melihat hal yang dibuatnya, namun orang yang kreatif belum tentu inisiatif, Sedangkan seseorang akan dikatakan mempunyai inisiatif apabila dia mampu melakukan sesuatu tanpa disadari oleh orang lain disekitarnya, mungkin pula dia selalu mengandalkan dirinya sendiri dalam melakukan hal apapun, namun orang yang punya inisiatif belum tentu kreatif. Kerjasama dengan pihak lain.

6. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

7. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Dalam bertanggung jawab berarti kita sedang menyelesaikan sebuah masalah. Di dalam bekerja selalu saja ada kesalahan yang kita perbuat. Dan kesalahan tersebut harus dipertanggung jawabkan, harus diselesaikan. Di saat kita menyelesaikan masalah itu kita harus bijaksana dalam memilih cara untuk menyelesaikan masalah tersebut. Hal tersebut agar rasa tanggung jawab yang telah kita kerjakan dapat berhasil dengan baik. Sehingga masalah itu kita dapat selesaikan dengan bijaksana.

C. Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Suderajat Cahyono ( 2015 ) mengatakan bahwa :

a). Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b). Fungsi pemeliharaan tenaga kerja

Fungsi pemeliharaan tenaga kerja mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

#### Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Selain itu, Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (1992) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

#### D. Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (2002), yaitu :

##### a). Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

##### b). Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### c). Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh Karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

##### d). Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

##### e). Mengurangi turn over dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat

turn over absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

E. Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

a). Pengelolaan SDM Melalui Mutasi

Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat/sejajar. Mutasi merupakan aspek yang penting untuk menghilangkan rasa jemu/bosan menghadapi pekerjaan pada diri pegawai. Mutasi akan terjadi bila adanya lowongan suatu jabatan yang harus segera diisi oleh SDM yang berkualitas.

b). Pengelolaan SDM Melalui Promosi

Promosi adalah kenaikan jabatan yang lebih tinggi, baik kekuasaan maupun tanggungjawabnya dalam struktur organisasi perusahaan. Promosi merupakan alat untuk meningkatkan SDM yang berkualitas, meningkatkan prestasi, dan moral pegawai di dalam.

c). Pengelolaan SDM Melalui Motivasi

Motivasi adalah suatu perangsang dan dorongan bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan produktif. Motivasi dapat berupa inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan wirausaha. Pemberian motivasi bisa dengan dua cara: 1) Pemberian insentif semimaterial: pemberian motivasi ini tidak dalam bentuk pemberian uang, seperti : penempatan pegawai ditempat yang tepat, memberikan latihan pendidikan/kursus menyediakan fasilitas kerja, dll 2) Pemberian insentif material: pemberian motivasi dengan memberikan upah/gaji/bonus yang memadai dan cukup untuk keperluan hidupnya.

d). Pengelolaan SDM Melalui Actuating

Untuk melaksanakan perencanaan SDM perlu diadakan tindakan Actuating (penggerak). Ini semata-mata ditujukan untuk mendapatkan SDM yang penuh disiplin, taat, patuh, dan setia dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang didapatkan dari responden sebagai data primer dan sekunder. Penelitian ini bertempat pada SPBU Darussalam, yang dilakukan selama dua minggu,. Adapun alasan peneliti dalam memilih tempat penelitian, untuk mengetahui manajemen karyawan dalam konteks penerapan motivasi untuk meningkatkan sumber daya manusia atas kerja karyawan yaitu ,adanya kemudahan dalam melakukan penelitian dan pengumpulan data yang dibutuhkan. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dengan menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif kualitatif sebagai kegiatan yang meliputi pengumpulan data dalam mengkaji aspek teori dan fakta-fakta yang berada dilapangan dengan kondisi apa adanya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada SPBU Darussalam Group, yaitu berupa wawancara dengan Pengawas SPBU, menunjukkan bahwa pemberian motivasi berperan penting dalam meningkatkan Sumber daya manusia bagi kinerja karyawan. Diantaranya bentuk motivasi/penghargaan yang diberikan oleh SPBU Darussalam Group ialah penghargaan terhadap para karyawan yang berprestasi dan kinerja yang baik dalam pekerjaan sebagai simbol motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa cara yang dilakukan oleh SPBU Darussalam Group dalam upaya meningkatkan kemampuan kinerja karyawan ialah dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai, penambahan wawasan serta arahan mengenai bagaimana program dalam pekerjaan dan pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap SPBU Darussalam Group. Selanjutnya, peneliti juga mendapatkan informasi dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap SPBU Darussalam Group yaitu sebagai berikut :

1. Pembinaan Harian dan Forum Silaturahmi

Pembinaan harian sebelum kerja shift dan forum silaturahmi antara karyawan dengan pegawai lain dan petugas SPBU merupakan langkah penting dalam membangun hubungan baik antar karyawan dan meningkatkan kohesi tim. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maryati dan Mulyana (2019) mengenai pentingnya pembinaan harian dalam meningkatkan kinerja karyawan, pembinaan harian yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan kualitas SDM.

2. Komitmen, Keberlangsungan, Konsistensi, dan Komunikatif

Komitmen karyawan terhadap pekerjaan, keberlangsungan perusahaan, konsistensi dalam menjalankan tugas, dan komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan adalah faktor-faktor penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Penelitian oleh Akhmad dan Hidayat (2017) dan Utami dan Wahyudi (2018) mendukung pentingnya faktor-faktor ini dalam mencapai kinerja yang optimal.

3. Pelatihan dan Pengenalan K3LL

Pelatihan, seperti sertifikasi kompetensi operator dan pelatihan pemadam kebakaran, merupakan upaya yang penting untuk meningkatkan kualitas SDM dan mempersiapkan mereka dalam menghadapi situasi darurat. Penelitian oleh Maryati dan Mulyana (2019) dan Wijayanti dan Suhartanto (2018) menekankan pentingnya pelatihan dan pengenalan K3LL untuk meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja.

4. *Reward dan Punishment*

Sistem *reward* dan *punishment*, seperti pengakuan dan penghargaan berdasarkan prestasi kerja serta surat peringatan sebagai bentuk motivasi dan pengendalian disiplin, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja SDM. Referensi yang relevan untuk topik ini adalah penelitian oleh Akhmad dan



Hidayat (2017) dan Prayitno dan Kusnanto (2018) mengenai pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

5. Kendala dan Fasilitas Kerja

Kendala dalam hal psikologis pegawai, seperti tujuan individu yang berbeda-beda, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Solusi yang diusulkan meliputi briefing harian dan forum mingguan untuk memotivasi dan mengevaluasi karyawan. Fasilitas kerja yang baik, termasuk fasilitas ibadah, kebersihan, dan kenyamanan, juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja SDM. Referensi yang relevan untuk topik ini adalah penelitian oleh Rahmawati (2019) mengenai hubungan antara kepuasan fasilitas kerja dengan kinerja karyawan.

6. Sistem Absensi

Penerapan sistem absensi yang efektif, seperti absensi sebelum bekerja dan absensi dalam forum mingguan, dapat memberikan indikator kedisiplinan, evaluasi kinerja, dan konsistensi pegawai. Referensi yang relevan untuk topik ini adalah penelitian oleh Maryati dan Mulyana (2019) mengenai pentingnya absensi dalam meningkatkan kualitas kinerja.

7. Kerja sebagai Ibadah dan Penilaian Umtah

Pemahaman bahwa kerja merupakan ibadah dapat memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka. Penilaian umtah yang melibatkan aspek vertikal kepada tim dan aspek horizontal kepada masyarakat juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Referensi yang relevan untuk topik ini adalah penelitian oleh Rahmawati (2019) mengenai pengaruh faktor religiusitas terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

8. Persamaan 3S (Senyum, Salam, Sapa)

Praktik senyum, salam, dan sapa sebagai bentuk sikap ramah dalam berinteraksi dengan pelanggan dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan meningkatkan hubungan baik antara karyawan dan pelanggan. Meskipun tidak ada referensi jurnal yang spesifik, prinsip-prinsip ini dikenal umum dalam pelayanan pelanggan yang baik.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian mengenai Penerapan Motivasi Sebagai Faktor Penting Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di SPBU Darussalam Group yang dilakukan pada SPBU Darussalam Group dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting bagi karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, diharapkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan terhadap perusahaan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga citra perusahaan SPBU Darussalam Group meningkat.

## SARAN

Motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan di SPBU tersebut, sehingga Peneliti menyarankan agar SPBU Darussalam Group dapat menjaga motivasi kerja, motivasi kerja merupakan satu hal yang sangat penting dan patut untuk diperhatikan oleh karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Motivasi kerja terbukti mampu untuk mempengaruhi keputusan pembelian, semakin baik motivasi kerja yang diterapkan pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan dapat meningkatkan citra perusahaan di masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abro, A. A., Khaskheli, M., & Bhutto, J. (2018). *Influence of employees motivation on job satisfaction: a study of riders in courier industry*. Journal of Grassroots, 52(2), 283 -299.
- Ahmad Sanusi. (2016). *Teknik Pengelolaan Berbasis IT*. Dosen UNINUS Bandung.
- Ahmad Sanusi. 2016. *Teknik Pengelolaan Berbasis IT*. Dosen UNINUS Bandung
- Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal* (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Ali, S., Shouka, F., Kamran, A. (2016). *Impact of training and development on the performance of the employees of silk bank limited-karachi east division branches. 3rd International Conference on Economics and Management (ICEM)*.
- and Instruction, 3(1), 21-35.
- Asaari, M. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). *Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees*. Canadian Center of Science and Education, 14(4), 48 -59.
- Bahri, S., & N, Y. C. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9-15.
- DRA.UMI FARIDA,MM, & SRI HARTONO,SE,MM. (2016). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia II*.
- Mahesa, A. D., & Rahardja, E. (2012). *Analisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi minat berwirausaha*. Diponegoro Journal of management, 1(4), 130-137
- Muhammad Yusuf. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). *Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyah bandaran Utama Makassar*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(2), 206-211.
- Ponorogo
- Rindani, S. I. W. (2021). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Perumda*
- Sahib, A. (2020). *Analisis Faktor Rendahnya Motivasi Belajar Mahasiswa*. JOEAI: Journal of Education
- Suparlan Ahmad.( 2015). *Potret SDM Yang Tangguh*. Dosen ULM Banjarmasin.
- Suwena, K. R., Tripalupi, M. P. D. L. E., & Sarinadi, N. N. (2014). *Analisis faktor-faktor*

*yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014.* Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha, 4(1), 5333.

Syaiful Bahri Jamarah.( 2017). *Manajemen Madrasah.* Dosen UIN Antasari Banjarmasin.