

Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru

¹Amalia Sari, ²An Reza Cahyani Putri, ³Nurhafizah Putri, ⁴M.Raghil, ⁵Ruth Dominika Panjaitan, ⁶Hendra Riofita

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ARTICLE INFO

Keywords:
SDM,
Motivasi,
Kinerja Karyawan.

Email :

amaliasarisari46@gmail.com
ruthdominika838@gmail.com
muhammadragil0205@gmail.com
nurhafizahputri504@gmail.com
anrza0912@gmail.com
hendra.riofigita@uin-suska.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan observasi dan wawancara terhadap dua informan yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri memiliki dampak positif terhadap semangat kerja dan dedikasi karyawan. Observasi terhadap lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa atmosfer positif dan budaya perusahaan yang mendukung motivasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Melalui wawancara dengan dua informan, ditemukan bahwa pengakuan atas kontribusi karyawan, tanggung jawab yang diberikan, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir, menjadi pemicu motivasi yang signifikan. Karyawan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik ketika merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan strategi motivasi yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan aspek-aspek motivasi yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini guna menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan karyawan.

Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Industri minuman merupakan salah satu sektor yang terus berkembang pesat di tengah dinamika pasar global. Dalam konteks ini, perusahaan distribusi resmi seperti PT. Coca Cola Official Distributor memiliki peran penting dalam mendistribusikan produk-produk Coca Cola ke konsumen dengan efisien. Kunci keberhasilan perusahaan ini tidak hanya terletak pada produk yang mereka tawarkan, tetapi juga pada kinerja sumber daya manusia (SDM) yang menjadi tulang punggung operasional perusahaan.

Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Amalia Sari, et.al

Pekanbaru, sebagai salah satu kota yang berkembang di Indonesia, menjadi pangsa pasar yang signifikan bagi PT. Coca Cola Official Distributor. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan ini untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mereka tetap optimal agar dapat memenuhi tuntutan pasar yang semakin kompetitif. Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi faktor kritis yang perlu diperhatikan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2001), motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise dan sebagainya. Menurut Robbins (1999), motivasi merupakan kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha guna memuaskan kebutuhan individu tertentu. Menurut Hasibuan (2005), motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya-upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerelaan dari dalam atau luar diri seseorang yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan tujuan pribadi.

Motivasi karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi faktor strategis yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Kondisi ekonomi yang berubah-ubah, persaingan yang ketat, dan perubahan dalam perilaku konsumen menjadi tantangan yang perlu dihadapi oleh perusahaan ini. Pentingnya memahami faktor-faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor menjadi alasan utama dilakukannya penelitian ini. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap motivasi karyawan, perusahaan dapat merancang program motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut (Muis et al., 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut (Bangun, 2015) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemberi kerja maupun para pekerja, pemberi kerja, menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keutungan perusahaan. Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut (Muis et al., 2018) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Menurut hasil penelitian Saiful (2020) motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena akan memudahkan dalam mengelola dan memberikan kelancaran dalam mencapai tujuan. Menurut Lisdayanti (2020) dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan program pelatihan kepada karyawan, melakukan pengawasan secara insentif, memberikan reward, punishment serta motivasi untuk maju kepada karyawan.

Motivasi kerja, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian Kurniawan dkk (2021), memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja, menurut Mahesa

Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Amalia Sari, et.al

(2010), berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Faktor ini dapat diperoleh melalui manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional, seperti yang diungkapkan oleh Lopez-Cabaroz dkk (2021), menjadi kunci utama, terutama di sektor industri. Pertukaran berkualitas antara atasan dan bawahan, pengakuan atas prestasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, umpan balik positif, dan peluang pengembangan terbukti memegang peran penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan (Anggraeni, 2015), motivasi (Timothy, 2017), dan lingkungan kerja yang positif telah terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adaby, 2020). Faktor-faktor ini menciptakan dasar yang kuat untuk peningkatan produktivitas dan kontribusi positif terhadap prestasi karyawan. Budaya organisasi yang mendukung, gaya kepemimpinan yang efektif, tingkat motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama membentuk elemen-elemen kunci dalam mencapai kinerja optimal dari suatu tim atau organisasi.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu aspek krusial dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sebagai langkah strategis, memberikan motivasi kepada karyawan dapat menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu pendekatan inovatif adalah melibatkan karyawan dalam kegiatan motivasi di luar jam kerja, seperti seminar atau lokakarya yang bertujuan untuk menginspirasi dan meningkatkan semangat kerja.

Pendekatan lain yang efektif adalah mengundang pembicara motivasi yang dapat memberikan wawasan baru, pandangan positif, dan energi positif kepada karyawan. Kehadiran pembicara motivasi dapat memberikan dampak positif pada sikap dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, kegiatan semacam ini juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan.

Berbagai faktor yang berhubungan dengan sikap positif, termasuk motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengakui peran penting motivasi dan komitmen dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, penghargaan terhadap personel berpengalaman juga menjadi faktor kunci. Memberikan pengakuan terhadap pengalaman dan dedikasi karyawan dapat menciptakan rasa nilai diri dan motivasi tambahan. Selain itu, perancangan kebijakan retensi yang efektif menjadi langkah strategis untuk mempertahankan karyawan berpengalaman. Hal ini dapat mencakup pemberian gaji yang kompetitif, penetapan dasar gaji berdasarkan pengalaman, dan promosi yang didasarkan pada prestasi dan pengalaman kerja.

Pemberian gaji yang kompetitif tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga dapat menjadi alat untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik di industri. Selain itu, penetapan dasar gaji berdasarkan pengalaman dapat memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kontribusi mereka. Adanya kebijakan promosi yang berfokus pada pengalaman juga dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai kinerja maksimal.

Dengan menggabungkan berbagai strategi inovatif ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberdayakan, dan mempertahankan karyawan berpengalaman. Sebagai hasilnya, kinerja keseluruhan organisasi dapat meningkat,

Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Amalia Sari, et.al

menciptakan fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang. (Prastiwi dkk, 2022; Cabrera & Estacio, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggali pemahaman mendalam tentang motivasi sumber daya manusia di PT. Coca Cola Official Distributor. Metode kualitatif dipilih karena lebih sesuai untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena kompleks, seperti motivasi karyawan, dengan mendalam.

Menurut Mulyana (2008), metodologi adalah suatu proses, prinsip, dan prosedur yang digunakan untuk mendekati masalah penelitian dan mencari jawaban. Dalam konteks ini, penelitian kualitatif diimplementasikan sebagai suatu metode yang memungkinkan peneliti untuk meneliti objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dalam mengumpulkan dan menganalisis data. Sugiyono (2007) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dilakukan pada objek yang alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama, teknik pengumpulan data bersifat gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian menekankan makna daripada generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada mendapatkan pemahaman mendalam mengenai motivasi karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia, menganalisis kualitas-kualitasnya, dan menangkap makna di balik fenomena tersebut (Mulyana, 2008). Dalam konteks motivasi karyawan, penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan dengan sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena motivasi di perusahaan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana motivasi sumber daya manusia diterapkan dan dihayati oleh karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor. Keseluruhan penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam yang relevan dengan kondisi sebenarnya di lapangan, memberikan kontribusi bagi literatur motivasi, dan memberikan saran praktis untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data utama, yaitu observasi dan wawancara.

1) Observasi

Observasi dilakukan dalam bentuk pengamatan, dengan menerapkan metode participant observation terhadap karyawan PT. Coca Cola. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung dalam situasi kerja karyawan, mengamati interaksi, dinamika tim, dan proses kerja secara mendalam. Dengan melibatkan diri secara langsung, peneliti dapat memahami konteks pekerjaan dan mendapatkan wawasan yang lebih dalam terkait dengan motivasi dan kinerja karyawan.

2) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik untuk melengkapi data dan memperoleh informasi yang akurat dari sumber data yang tepat. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan dua informan dari tim PT Coca-Cola, yaitu Area Manager dan Sales Analis. Wawancara memberikan kesempatan untuk mendapatkan pandangan dan

Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Amalia Sari, et.al

pengalaman langsung dari mereka mengenai motivasi karyawan, strategi yang diterapkan, dan dampaknya terhadap kinerja.

Kombinasi kedua teknik ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang holistik dan mendalam tentang motivasi sumber daya manusia di PT. Coca Cola Official Distributor. Observasi menyediakan konteks praktis dalam situasi nyata, sementara wawancara memberikan dimensi naratif dan pandangan langsung dari perspektif karyawan yang berperan dalam tim. Pendekatan ini mendukung validitas dan ketelitian data dalam konteks penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam wawancara yaitu berjumlah 2 orang yang mana memiliki jabatan sebagai Area Manajer dan Sales Analis pada tim sales PT. Coca Colla Officia Distributor. Berdasarkan wawancara tersebut dapat di peroleh bahwa pemberian motivasi terhadap karyawan di PT tersebut sangatlah penting guna meningkatkan kinerja. Motivasi tersebut juga dapat membuat semangat kerja dari karyawan meningkat. Motivasi yang di berikan dapat berupa pesan moral, kemudian pembebanan reward terhadap karyawan yang bekerja dengan baik atau karyawan yang dapat mencapai target tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari manajer tim sales dari PT Coca Colla Official Distributor di yang mengatakan bahwa:

"Tim sales itu sendiri berkaitan dengan target. Yang mana bagaaimana bagaimana cara kita agar target perusahaan dapat tercapai. Kemudian motivasi di perusahaan dapat dilakukan dengan melakukann insentif dan panismen. Yang mana insetif ini dilakukan setiap bulannya, apa bila karyawan dapat mencapai target maka akan di reward berupa penambahan penghasilan.selanjutnya yaitu punishment yang mana apabila kinerja karyawan tidak mencapai target aken diberikan pembinaan training sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Selain dengan insentif dan punishment dilakukan agar kinerja karyawan meningkat dan semnagat, motivasi juga di lakukan dengan mesan moral oleh leader yang ada di perusahaan. Dengan melihat apa yang menjadi masalah dari karyawan baik itu dari kompetensi dan disiplin dari karyawan" (Pak Andre)

Berdasarkan wawancara dari seorang yang menjabat sebagai sales analis juga mengatakan bahwa: *"PT Coca Colla sendiri melakukan pemenuhan terhadap segala kebutuhan operasional karyawan berupa minyak motor, pemberian isentif yang memuaskan merupakan suatu tindakan untuk memotivasi karyawan agar meningkatnya kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan target-target dalam perusahaan dapat tercapai sesuai dengan standar perusahaan."* (Pak Aldi)

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua responden yang menjabat sebagai Area Manajer dan Sales Analis di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap karyawan di perusahaan tersebut dianggap sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dari perspektif manajer tim sales, motivasi dapat diberikan melalui pesan moral, insentif, dan punishment. Insentif berupa reward yang diberikan setiap bulan untuk karyawan yang mencapai target, sementara punishment berupa pembinaan training jika kinerja karyawan tidak memenuhi target yang ditetapkan. Dalam hal ini, motivasi tidak hanya bersifat material melalui penambahan penghasilan, tetapi juga melalui pengembangan kompetensi karyawan.

Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Amalia Sari, et.al

Pentingnya motivasi juga ditekankan oleh leader perusahaan dengan memberikan pesan moral kepada karyawan, serta mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kompetensi dan disiplin. Dari sisi sales analis, pemenuhan kebutuhan operasional karyawan seperti minyak motor dan pemberian insentif dianggap sebagai langkah penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian insentif yang memuaskan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target sesuai dengan standar perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan teori yang diungkapkan oleh Lisdayanti (2020), yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan, diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, program pelatihan, pengawasan melalui insentif, reward, punishment, dan motivasi untuk memajukan karyawan.

Dalam konteks PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru, strategi motivasi yang terintegrasi melibatkan berbagai elemen, mulai dari insentif material hingga pemberian pesan moral dan pembinaan training. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran perusahaan akan pentingnya memahami dan memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, baik dari segi material maupun pengembangan diri, guna mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pembahasan

Pembahasan Hasil Penelitian: Motivasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru.

1. Pemberian Motivasi sebagai Kunci Peningkatan Kinerja

Wawancara dengan Area Manager dan Sales Analis di PT. Coca Cola Official Distributor menunjukkan bahwa motivasi dianggap kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi tidak hanya bersifat materiil (insentif dan reward), tetapi juga bersifat moral dan melibatkan pengembangan kompetensi. Konsep ini sesuai dengan teori Lisdayanti (2020) yang menekankan perlunya menciptakan lingkungan kerja nyaman dan memberikan program pelatihan sebagai bagian dari strategi motivasi. Pentingnya aspek non-materiil dalam motivasi, seperti moral dan pengembangan kompetensi, mencerminkan pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan karyawan untuk dihargai dan memiliki peluang pengembangan diri. Dengan menggabungkan insentif materiil dan non-materiil, perusahaan menunjukkan komitmen terhadap budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan karyawan. Strategi motivasi ini diharapkan memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan, produktivitas, dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Strategi Insentif dan Punishment

Manajer tim sales menjelaskan bahwa PT. Coca Cola Official Distributor menerapkan strategi insentif dan punishment. Insentif berupa reward bulanan diberikan kepada karyawan yang mencapai target, sementara punishment berupa pembinaan training diberikan kepada yang kinerjanya kurang sesuai target. Pendekatan ini mengikuti prinsip memberikan konsekuensi positif dan negatif untuk meningkatkan kinerja, sesuai dengan teori motivasi dan manajemen kinerja. Dengan kombinasi insentif dan pembinaan training, perusahaan menciptakan lingkungan yang mendorong pencapaian target dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

3. Peran Leader dalam Pemberian Motivasi

Leader perusahaan di PT. Coca Cola Official Distributor memiliki peran signifikan dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Mereka tidak hanya memberikan pesan moral, tetapi juga secara aktif menangani masalah kompetensi dan disiplin. Pendekatan ini mencerminkan peran penting pemimpin sebagai model moral dan mentor bagi perkembangan karyawan. Pemberian motivasi bukan hanya tanggung jawab departemen sumber daya manusia, melainkan melibatkan seluruh tingkatan kepemimpinan. Dengan keterlibatan aktif pemimpin, diharapkan budaya motivasi dan perhatian terhadap pengembangan karyawan dapat meresap ke seluruh organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

4. Pemenuhan Kebutuhan Operasional dan Insentif sebagai Motivator

Sales Analis di PT. Coca Cola Official Distributor menyoroti pentingnya pemenuhan kebutuhan operasional karyawan, seperti pemberian minyak motor, sebagai strategi motivasi. Selain itu, ia mengakui bahwa insentif juga efektif sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja. Konsep ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, di mana pemenuhan kebutuhan dasar diakui sebagai langkah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan menggabungkan pemenuhan kebutuhan operasional dan insentif, perusahaan menciptakan strategi motivasi yang beragam untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Motivasi sumber daya manusia di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa aspek motivasi melibatkan pengakuan prestasi, insentif kinerja, pelatihan, komunikasi organisasi, budaya kerja positif, partisipasi karyawan, fasilitas dan kesejahteraan, manajemen kinerja, pemberian tanggung jawab, sosialisasi, kesempatan karir, dan kebersamaan. Pendekatan holistik terhadap motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa strategi motivasi yang terintegrasi, melibatkan insentif, punishment, pemenuhan kebutuhan operasional, pesan moral, dan pembinaan training, dianggap sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. Penerapan strategi ini dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, serta membantu perusahaan mencapai target sesuai dengan standar yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi sumber daya manusia di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pendekatan multi-dimensi dalam memberikan motivasi menunjukkan pemahaman mendalam perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Peran pemimpin dalam memberikan motivasi, baik melalui pesan moral maupun penanganan masalah kinerja, memiliki dampak positif dan mencerminkan komitmen perusahaan terhadap lingkungan kerja yang memotivasi. Selain itu, penerapan strategi insentif dan punishment terbukti efektif sebagai alat penggerak kinerja. Insentif bulanan memberikan dorongan positif, sementara pembinaan training sebagai punishment memberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja. Pemenuhan kebutuhan operasional,

seperti pemberian minyak motor, dianggap sebagai faktor motivasi yang sejalan dengan teori kebutuhan Maslow, menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar untuk mencapai motivasi lebih tinggi. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kombinasi strategi motivasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan kinerja karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adaby, A. (2020). The Influence of Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance. Universitas Jember
- Adaby, A. (2020). The Influence of Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance. Universitas Jember.
- Anggraeni, P. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Coca-Cola Distribution Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cabrera, W. & Estacio, D. (2022). Job Attitude as a Factor on Employees Performance. *International Journal of Economics Development Research*, Volume 3(1), 13-35.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Universitas Diponegoro.
- Mulyana, Deddy. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Krisdianto, Bayu, dkk. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. <https://media.neliti.com/media/publications/255460-pengaruh-pengembangan-sumber-daya-manusi-37ce0613.pdf>. Diakses pada 30 November 2023
- Kurniawan, B., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Coca Cola Official Distributor Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Vol. 3, No. 1, 101-108*.
- Kusumowibowo, Satriyo. (2015). Faktor-Faktor Yang Memotivasi Karyawan Lebih Memilih Bekerja Di Perusahaan Besar Dari pada Di Umkm. https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/21031/2/T1_212009079_Full%20text.pdf. Diakses pada 30 November 2023.
- L'opez-Cabarcos, M.A., dkk. (2022). An Approach to Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours. *Journal of BBUsiness Research*. 362-369.
- Prastiwi, I. E., dkk. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *IJEBAR*. Vol. 6. No. 1. 1-10.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timoty, Ivan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *AGORA*. Vol. 5. No. 1, 1-7.