

**ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PT MURIA SOLUSI TEKNOLOGI**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat Guna Mencapai Derajat Gelar  
Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Slamet Riyadi  
Surakarta



**disusun oleh:**

**ARIEF KURNIAWAN**

**NIM : 21.22.2017**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS  
UNIVERSITAS SLAMET RIYADI SURAKARTA**

**2025**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING  
ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PT MURIA SOLUSI TEKNOLOGI

Diajukan Oleh  
Arief Kurniawan  
NIM 21222017

Surakarta , 07 September 2024

Telah disetujui oleh Pembimbing

Pembimbing Ketua



Dr Aris Eddy Sarwono MSi., Ak

Pembimbing Anggota



Dr Sutarno SE, MSi

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

TESIS  
ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
PT MURIA SOLUSI TEKNOLOGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Arief Kurniawan

21222017

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 17 Maret 2025

Dan dinyatakan lulus

Susunan Tim Penguji

Ketua

Dr. Aris Eddy Sarwono, M.Si., Ak

Anggota

Dr. Sutarno, SE., M.Si

Anggota

Dr. Djoko Kristianto, SE., M.Si

Surakarta, 17 Maret 2025

Universitas Slamet Riyadi

Program Pasca Sarjana

Dekan

Dr. Marjam Desma Rahadhini, SE., M.Si,



## HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN TESIS

### PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak ada karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila nanti dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar maka saya bersedia dituntut menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melepas segala hak yang melekat pada gelar yang saya peroleh berdasarkan penelitian ini.

Surakarta, 20 Februari 2025

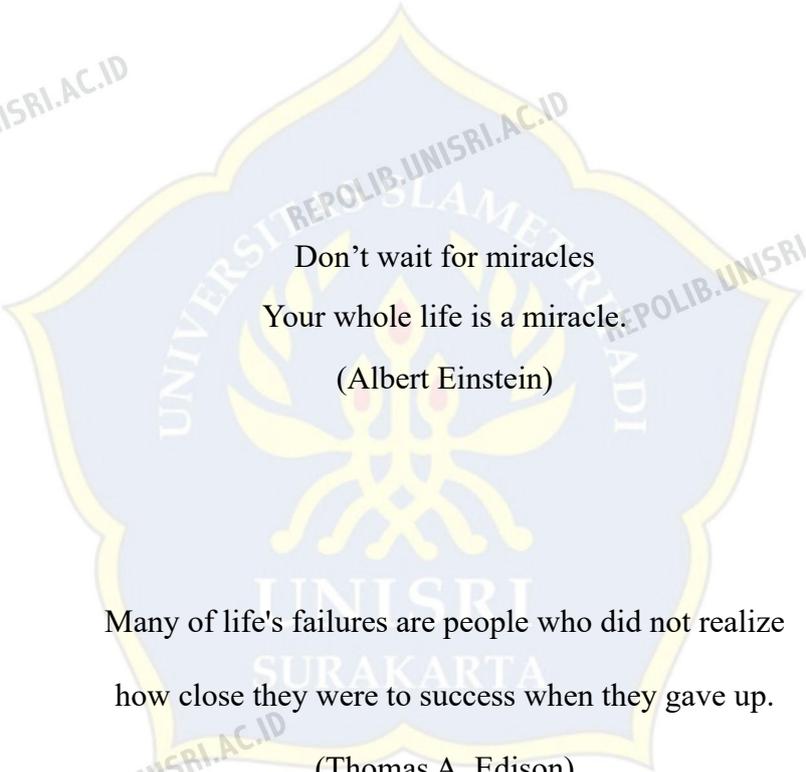
Mahasiswa yang membuat



(Arief Kurniawan)

NPM. 21222017

## HALAMAN MOTTO



Don't wait for miracles  
Your whole life is a miracle.  
(Albert Einstein)

Many of life's failures are people who did not realize  
how close they were to success when they gave up.  
(Thomas A. Edison)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada  
Istri yang tercinta, Novi  
Anak tersayang, Louis



## ABSTRAK

Nama : Arief Kurniawan  
NPM : 21.22.2017  
Judul : Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan  
PT Muria Solusi Teknologi  
Pembimbing I : Dr. Aris Eddy M.Si, Ak  
Pembimbing II : Dr. Sutarno, SE. M.Si

Tujuan utama penelitian ini untuk menguji Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus. Analisis peningkatan kinerja karyawan apakah pengaruh faktor kompensasi internal & eksternal untuk menghargai prestasi kerja, mempertahankan pegawai dan keadilan untuk pegawai. Pengaruh mempertahankan kompensasi ini perlu adanya regulasi kompensasi di organisasi. Dan peningkatan kinerja karyawan apakah berpengaruh ke faktor peningkatan kepuasan terhadap konsumen maupun laba dan rugi organisasi yang mempunyai pengaruh yang kuat dari kinerja karyawan.

Karena kompensasi, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dimana hal tersebut merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya khususnya pegawai maupun staff di PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara personal menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013). Wawancara Personal merupakan wawancara antara orang yaitu antara peneliti dengan responden yang di arahkan oleh pewawancara demi tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah 4 responden khususnya pegawai dan staff PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan purposive sampling dimana teknik pengambilan sample sumber data dalam penelitian ini dipertimbangkan sesuai dengan kriteria yang dirasa mengenai masalah (Sugiyono, 2013), sehingga faktor analisis peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan sebagai contoh suasana lingkungan, usia, pendidikan, jabatan, jobdesk, jenjang karier maupun kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan terhadap konsumen dan laba rugi terhadap perusahaan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus. Data yang dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Setelah data terkumpul, maka peneliti menggunakan analisis data, hal ini dimaksudkan untuk mengurangi dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh dengan menggunakan analisis kualitatif dari data yang di kumpulkan terhadap analisis peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Peningkatan, Analisis

## ABSTRACT

Name : Arief Kurniawan  
NPM : 21.22.2017  
Title : Analysis of Employee Performance to Improvement  
PT Muria Solusi Teknologi  
Supervisor I : Dr. Aris Eddy M.Si, Ak  
Supervisor II : Dr. Sutarno, SE. M.Si

The main purpose of this thesis is to test the Employee Performance Improvement Analysis of PT Muria Solusi Teknologi Kudus Regency. Analyze whether the influence of internal and external compensation factors on rewarding work performance, retaining employees and fairness for employees. The influence of maintaining this compensation requires compensation regulation in organization. And whether the improvement of employee performance affects the factor of increasing consumer satisfaction as well as the organization profit and loss which has a strong influence on employee performance.

Because compensation, training, education, motivation, work environment and experience can affect the improvement of employee performance where it is the most important factor in the success or failure of the organization. Performance has a very importance role because performance is the final result of the process of employees completing their tasks, especially employees and staff at PT Muria Solusi Teknologi Kudus Regency. This research uses a qualitative method with a personal interview method according to Sugiyono (Sugiyono, 2013). Personal interview is an interview between a person, namely between the researcher and the respondent which is directed by the interviewer for the purpose of obtaining information relevant to the research.

This research is a population study with a total of 4 respondents, especially employees and staff of PT Muria Solusi Teknologi Kudus Regency. This study uses purposive sampling where the sampling technique of data sources in this study is considered in accordance with the criteria that are felt to be related to the problem (Sugiyono, 2013), so that the analysis factors for improving employee performance in the company such as environmental atmosphere, age, education, position, jobdesk, career path and compensation can affect consumer satisfaction and profit and loss for the company PT Muria Solusi Teknologi Regency Holy. The data collected used observation, interview, and documentation methods.

After the data is collected, the researcher uses data analysis, this is intended to reduce and draw conclusions from the data obtained by using qualitative analysis of the data collected to the analysis of employee performance improvement of PT Muria Solusi Teknologi Kudus Regency.

*Keywords : Employee performance, Improvement, Analyze*

## KATA PENGANTAR

Pertama kali penulis ingin memanjatkan puji dan syukur ke Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada

1. Bapak Aris Edy selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Sutarno selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan.
3. Ketua program studi Magister Manajemen beserta seluruh dosen dan staff Universitas Slamet Riyadi Surakarta yang berupaya selalu memberikan kami manfaat terbaik dalam proses perkuliahan hingga selesai.
4. Pimpinan dan karyawan pada PT. Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus yang telah memberikan ijin dan bantuan baik dalam bentuk informasi, data, motivasi, nasehat dan saran kepada penulis sehingga penulis mendapat banyak pengetahuan sebagai bahan pendukung dalam penyusunan Tesis ini.
5. Terkhusus untuk orang tua dan mertua yang sangat disayangi. Terima kasih atas kasih sayang, didikan, nasihat dan semangat untuk menuntut ilmu serta semua hal yang kalian tanamkan kepada Saya. Rasa sayang yang teramat

sangat dari kalian selalu menjadi motivasi bagi Saya untuk dapat terus semangat dan berusaha menjadi pribadi yang berguna bagi semua orang.

6. Teristimewa kepada Istri tercinta, Novi, yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, kapanpun dimanapun, apapun selalu berusaha membantu menjadi pendamping dan pembimbing yang terbaik, serta anak tersayang, Louis.
7. Terima kasih tak terhingga untuk rekan mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen atas masukan, semangat dan kebersamaan selama menjalankan perkuliahan. Semoga ilmu yang kita dapatkan menjadi berkah dan bermanfaat.
8. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Tesis ini yang tidak dapat ditulis satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi diri penulis pribadi dan para pembaca.

Penulis

Arief Kurniawan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN TESIS .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
HALAMAN ABSTRAKSI .....	vii
HALAMAN_ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Landasan Teori .....	7
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	30
D. Perumusan Hipotesis .....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Lokasi Penelitian .....	33
B. Jenis Penelitian .....	33
C. Variabel Penelitian.....	34
D. Metode Pengumpulan Data .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36

F. Metode Analisis Data .....	39
BAB IV PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum PT Muria Solusi Teknologi.....	40
B. Hasil Pengumpulan Data .....	44
C. Analisis Temuan Data Penelitian.....	54
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan .....	60
B. Keterbatasan .....	61
C. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN.....	66



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil penelitian terdahulu.....	27
Tabel 4.1 Tabel informan .....	45
Tabel 4.2 Klasifikasi responden menurut jabatan .....	45
Tabel 4.3 Klasifikasi responden menurut jenis kelamin .....	46
Tabel 4.4 Klasifikasi responden menurut tingkat pendidikan .....	47
Tabel 4.5 Klasifikasi responden berdasarkan usia .....	47
Tabel 4.6 Klasifikasi responden berdasarkan status pernikahan .....	48
Tabel 4.7 Klasifikasi responden berdasarkan data pelatihan SDM .....	49
Tabel 4.8 Klasifikasi responden berdasarkan data pelatihan SDM .....	50
Tabel 4.9 Komposisi sarana prasarana (fasilitas) dalam bekerja .....	51
Tabel 4.10 Perbedaan jumlah konsumen .....	52
Tabel 4.11 Hasil wawancara yang mempengaruhi kinerja .....	53
Tabel 4.12 Hasil wawancara strategi yang dilakukan .....	54
Tabel 4.13 Triangulasi metode faktor yang mempengaruhi kinerja .....	55
Tabel 4.14 Triangulasi metode strategi yang dilakukan .....	56

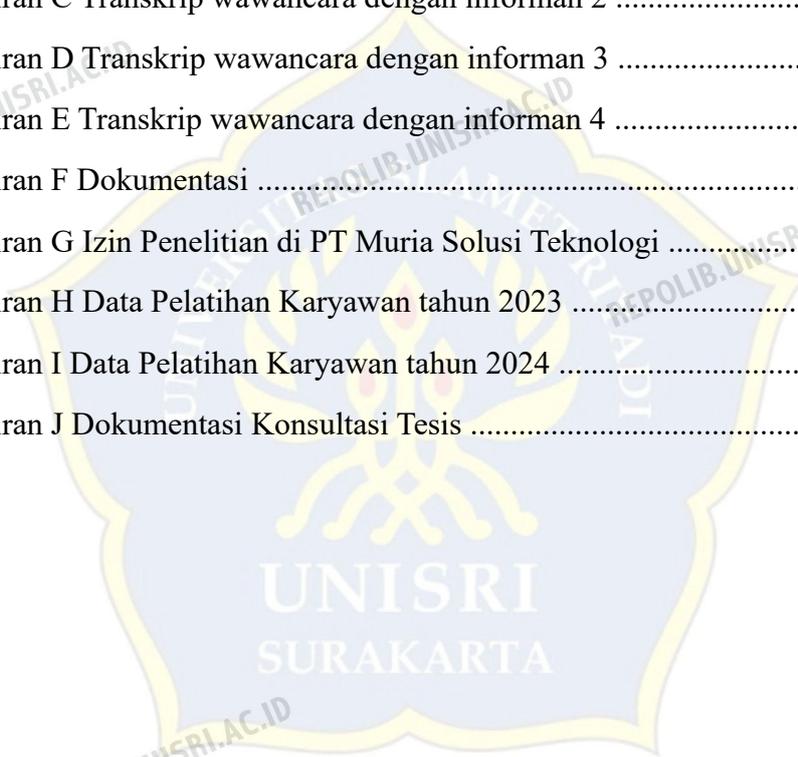
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komponen Kompensasi .....	18
Gambar 2.2 Pendapatan UMK di kabupaten Kudus .....	22
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	31
Gambar 3.1 Analisis Data Kualitatif .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Muria Solusi Teknologi .....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Transkrip wawancara dengan informan .....	66
Lampiran B Transkrip wawancara dengan informan 1 .....	67
Lampiran C Transkrip wawancara dengan informan 2 .....	69
Lampiran D Transkrip wawancara dengan informan 3 .....	71
Lampiran E Transkrip wawancara dengan informan 4 .....	72
Lampiran F Dokumentasi .....	74
Lampiran G Izin Penelitian di PT Muria Solusi Teknologi .....	76
Lampiran H Data Pelatihan Karyawan tahun 2023 .....	77
Lampiran I Data Pelatihan Karyawan tahun 2024 .....	78
Lampiran J Dokumentasi Konsultasi Tesis .....	79



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang ingin dicapai menggunakan aset yang dimiliki oleh organisasi. Salah satu aset dari organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset karena mempunyai peran untuk melaksanakan kegiatan operasional dan mengambil keputusan. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber pendukung dalam kegiatan kinerja organisasi yang disebut juga sebagai karyawan. Kinerja sumber daya manusia sebagai salah satu tolak ukur terhadap produktivitas suatu organisasi (Mangkunegara, 2020).

Perusahaan pada umumnya belum mempunyai alat ukur yang pasti untuk menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan saat ini lebih didasarkan pada hasil yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Apabila pekerjaan sudah selesai, seringkali karyawan tersebut dinilai sudah bekerja dengan baik.

Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan. Pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang mengantarkan organisasi bisnis ke kejayaan. Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja (Meithiana Indrasari, 2017).

Penentu lain yang bisa digunakan untuk kemajuan kinerja bisnis dan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang dikhususkan untuk mempelajari peranan dan hubungan manusia didalam sebuah organisasi (Waloyo, 2020). Manajemen terkait kepegawaian dan sumber daya manusia juga penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2020).

Berbagai identifikasi dianalisis oleh Priyono (Marnis & Priyono, 2008) sebagai faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan suatu fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja karyawan. Persoalan kinerja karyawan adalah sesuatu yang merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu. Tentu saja melalui proses yang tertuang dalam proses pengembangan individu maupun lingkungan dimana mereka bekerja.

Begitu juga dengan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus, perusahaan ini memperhatikan kualitas kinerja dari karyawan yang dimiliki terutama para karyawan. Dengan dasar inilah PT Muria Solusi Teknologi selalu

bertindak selektif di setiap pengangkatan karyawan baru. Hal ini tidak lain untuk menjaga stabilitas dari PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus.

Dalam persaingan usaha saat ini, kualitas sumber daya manusia sangat berperan didalamnya. Karena persaingan lebih mengarah pada individu-individu yang menjadi bagian dalam organisasi, sedangkan organisasi menjadi wadah untuk menyatukan visi dan misi kerja dan menyatukan setiap kekuatan individu tersebut untuk menghadapi persaingan dunia usaha.

PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus adalah perusahaan konsultasi dan layanan dukungan teknologi informasi yang berlokasi di Jalan Tanjung Kecamatan Kudus Kota Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah, Negara Indonesia. Organisasi ini hadir untuk melayani perusahaan dengan skala usaha mikro, kecil menengah (UMKM) yang tidak memiliki sumber daya di bidang teknologi informasi. Perusahaan ini memiliki layanan untuk melakukan dukungan terkait teknologi informasi, pengadaan alat alat terkait teknologi informasi dan instalasi jaringan komputer. Perusahaan ini didirikan di tahun 2012. Alamat terdaftar adalah jalan tanjung no 30 kudus. Perusahaan ini dengan mempunyai no SK AHU-0024159.AH.01.02.TAHUN 2019 dengan tanggal SK adalah 7 Mei 2019 oleh notaris Lindawati. Sedangkan untuk no akta 23 dengan tanggal 29 April 2019 (IDTRIX, n.d.).

Perusahaan ini bersifat sebagai organisasi yang menyediakan jasa. Dimana organisasi terkait jasa melibatkan kepuasan pelanggan terhadap hasil dari jasa yang diterima. Permasalahan yang sering terjadi di organisasi ini adalah keterlambatan

dalam pengumpulan laporan, berita acara, kelengkapan berkas untuk laporan pekerjaan yang telah selesai sehingga menunda penyelesaian dari kegiatan yang dilakukan. Hal hal seperti ini dapat merugikan organisasi terkait pembayaran yang diterima. Selain itu untuk mendapatkan kepercayaan dari customer maka setiap menawarkan produk, karyawan perlu mempersiapkan data terkait produk dan kesepakatan yang akan dibahas atau sering juga disebut sebagai tender. Namun seringkali data yang kurang lengkap saat mengadakan tender sehingga merepotkan divisi lain. Sebagai contoh adalah setiap tender perlu menyiapkan beberapa kasus yang pernah diselesaikan. Seringkali kasus tersebut tidak dipersiapkan terlebih dahulu secara jauh hari walaupun sudah mengetahui tanggal pelaksanaan tender. Masalah lain yang sering muncul adalah ada tenaga kerja yang tidak mengisi form laporan progress pekerjaan. Tenaga kerja tersebut hanya memberikan laporan lisan kepada atasan sehingga rekan kerja lain kesulitan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan sudah dijalankan. Pada akhir periode pekerjaan, atasan kesulitan untuk melakukan rekap terkait kegiatan apa yang dilakukan. Atasan hanya mengetahui bahwa pekerjaan sudah selesai, tanpa mengetahui rincian dari kegiatan yang sudah dilakukan oleh bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul analisis peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, pemulis mempunyai maksud untuk meneliti masalah analisis peningkatan kinerja karyawan PT. Muria Solusi

Teknologi Kabupaten Kudus yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi?
2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi?

#### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui dari pengaruh analisis peningkatan kinerja karyawan PT. Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Melakukan identifikasi terkait faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi
2. Melakukan analisa cara meningkatkan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.

#### D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan harus dapat memberikan manfaat yang jelas. Adapun suatu manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

##### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya memperoleh masukan dalam proses belajar dan ilmu penelitian yang diperoleh dari penelitian

tersebut secara langsung. Dan diharapkan memberikan rekomendasi dan referensi untuk penulisan pada penelitian selanjutnya

## 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana yang baik dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat dari penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran yang secara positif dari hasil penelitian ini, Khususnya diharapkan memberikan kontribusi kemajuan perusahaan sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi kinerja karyawan PT. Muria Solusi Teknologi kabupaten Kudus dalam menyelenggarakan pelayanan untuk bisnis jasa tersebut. Sebagai pengembangan dalam ilmu pengetahuan dan memberikan ilmu dari karya peneliti baru yang diharapkan dapat memberikan dampak serta mendukung dalam pengembangan penelitian sejenis.

## 3. Bagi Perusahaan

Menambah referensi dan pengetahuan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara prima melalui pendekatan internal organisasi maupun perusahaan baik secara teoritis maupun empiris sesuai dengan variabel – variabel yang diamati, khususnya dengan hasil penelitian melalui penyempurnaan kebijakan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kinerja karyawan dalam bekerja demi kepuasan pelanggan dikarenakan perusahaan bisnis tentang penjualan jasa kepada konsumen.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

Pengertian menurut Novia (Novia Ruth Silaen et al., 2021), kinerja karyawan adalah seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas. Yang dimaksud secara kualitas adalah hasil yang diberikan sesuai dengan hasil yang diharapkan serta secara kuantitas yaitu secara memenuhi secara jumlah yang diberikan. Selain itu menurut Lentera (Lentera Crosi Yuniati et al., 2022) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing individu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Tidak melanggar hukum merupakan aturan tidak tertulis dimana untuk mencapai tujuan tidak boleh membuat hal hal yang memberikan bahaya bagi karyawan tersebut serta organisasi yang memberikan tugas (James L Gibson et al., 2012).

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2020), kinerja adalah seseorang yang menyelesaikan tanggung jawab dengan hasil kerja yang baik. Hasil kerja yang baik tentunya memiliki faktor – faktor yang akan dijadikan acuan penilaian. Budiyanto (Eko Budiyanto, 2020) mengungkapkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam manajemen kinerja pekerja ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja

individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian kerja dari organisasi tersebut. Keberhasilan atau kegagalan kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun berkelompok.

Pengertian lain kinerja menurut Asmike (Metik Asmike & Putri Oktovita Sari, 2022) adalah hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam suatu organisasi serta termasuk dalam periode yang diberikan sesuai dengan pengetahuan dan dipertimbangkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi mengharapkan hasil yang tinggi dari semua orang yang bekerja untuk organisasi.

Suwindia (I Gede Suwindia & Ni Nyoman Kurnia Wati, 2021) menjelaskan bahwa kinerja hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui efisiensi dan efektifitas. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang diukur dengan tingkat efektivitas dan efisiensinya. Kinerja pegawai yang baik adalah memiliki efektivitas dan efisiensi yang tinggi.

Waloyo (Waloyo, 2020) berpendapat bahwa dasar pada suatu organisasi adalah kinerja. Tanpa adanya kinerja maka semua bagian organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan. Kinerja sebagai kualitas ataupun kuantitas hasil kerja personal atau kelompok pada organisasi yang melakukan tugas dengan mengacu pada aturan yang ditetapkan pada organisasi.

Dari pembahasan, maka diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari orang atau kelompok pada organisasi yang dapat dilihat secara kuantitatif atau kualitas serta dapat mendukung tujuan organisasi dan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

## 2. Aspek Kinerja Karyawan

Setelah mengetahui definisi tentang kinerja karyawan, pada bab ini akan dilanjutkan dengan pembahasan mengenai aspek kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja di organisasi.

Menurut Simamora (dalam (Waloyo, 2020)), kinerja memiliki tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Tujuan untuk mengarahkan serta memberi pengaruh pada perilaku kerja yang diharapkan organisasi kepada setiap anggota. Ukuran digunakan untuk melihat seberapa jauh anggota sudah mencapai target yang diharapkan. Ukuran kualitatif dan kuantitatif menjadi standar kinerja bagi tiap jabatan serta tugas personalnya memegang peranan yang penting. Penilaian bertujuan untuk mengetahui proses pencapaian kinerja tiap anggota. Tindakan ini membuat anggota turut berorientasi sesuai dengan tujuan dari kinerja.

Menurut Wibowo (dalam (Eko Budiyanto, 2020)) terdapat tujuh faktor kinerja yang perlu diperhatikan

### 1. Tujuan.

Tujuan merupakan suatu keadaan lebih baik yang ingin dicapai dimasa datang. Tujuan menunjukkan arah kemasa kinerja harus dilakukan. Atas

dasar arah dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan memerlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti memberitahukan kapan suatu tujuan diselesaikan. Standar merupakan ukuran apakah tujuan dapat tercapai. Tanpa ada standar, tidak dapat mengetahui kapan tujuan tercapai.

## 3. Umpan Balik.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemampuan kinerja, standar kinerja dan mencapai tujuan. Umpan balik sebagai evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat dan Sarana

Alat dan Sarana adalah sumber daya yang dipakai sebagai penunjang untuk membantu menyelesaikan tujuan. Alat dan sarana adalah salah satu faktor yang membantu untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat selesai.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Karyawan harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang

mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif juga sebagai dorongan bagi seseorang untuk mau melakukan kinerja. Motif dapat berupa pemberian intensif berupa uang, memberikan pengukuran, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan termasuk kebebasan melakukan pekerjaan asal sesuai dengan tanggung jawab.

#### 7. Peluang

Peluang adalah kesempatan untuk menampilkan hasil kerja. Hasil kerja yang dimaksud adalah prestasi kerja. Karyawan yang memiliki peluang untuk menunjukkan prestasi kerja akan dapat memperoleh penilaian dari atasan.

Menurut Gibson (James L Gibson et al., 2012), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan yaitu

##### 1. variabel individual, terdiri dari

- a. kemampuan dan ketrampilan seperti mental dan fisik
- b. latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengajian.
- c. demografis, umur, asal usul dan jenis kelamin.

##### 2. variabel organisasional, terdiri dari

- a. sumberdaya
- b. kepemimpinan

- c. imbalan
  - d. struktur organisasi
  - e. desain pekerjaan
3. variabel psikologis, terdiri dari
- a. persepsi
  - b. sikap
  - c. kepribadian
  - d. belajar
  - e. motivasi

Masing – masing faktor memberikan peran tersendiri untuk kinerja atau prestasi kerja. Variabel individual merupakan variabel yang terkait dari individu tersebut. Sudah ada beberapa penelitian terkait variabel individual seperti yang dilakukan oleh Andi Widiawati (Widiawati, 2015). Beliau membahas mengenai pengaruh berbagai variabel individu terhadap perilaku karyawan dalam organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi yang menunjukkan dukungan untuk membuat karyawan tahu berusaha untuk membangun kepercayaan dalam manajemen, menghindari persepsi salah, dan mendorong sikap yang positif.

Variabel organisasional merupakan variabel yang dipengaruhi oleh organisasi itu sendiri sebagai contoh keanekaragaman sumber daya, model kepemimpinan yang dianut di organisasi tersebut, imbalan atau upah yang diberikan oleh organisasi, struktur organisasi yang dibuat di organisasi tersebut, serta pembagian pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan memiliki tujuan serta kepentingan masing-masing saat bergabung dalam organisasi. Beberapa

karyawan berkeinginan memperoleh karir yang cemerlang adalah salah satu alasan melaksanakan pekerjaan. Ada penelitian terkait variable organisasional oleh Andi Arif Rifa'i dan Joko Susanto (Rifa'i & Susanto, 2021). Mereka mengangkat judul penelitian urgensi variabel kinerja organisasi dan faktor-faktor penentunya pada manajemen pendidikan tinggi. Hasil penelitian adalah kinerja organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan, sistem manajemen, komitmen serta budaya.

Variabel psikologis terdiri dari semua yang berkaitan dengan perilaku kerja seperti pandangan yang dimiliki, sikap, kepribadian, belajar, serta motivasi yang mempengaruhi kegiatan kerja. Ada penelitian terkait variabel psikologis dari Fadhliah M Alhadar dan Ida Hidayanti (Alhadar & Hidayanti, 2021). Penelitian mengambil judul kepemilikan psikologis dalam organisasi: peran person organization fit dan konsekuensi terhadap dukungan untuk perubahan dan perilaku kewargaan organisasi. Dari penelitian ini menyimpulkan bahwa rasa psikologis kepemilikan organisasi memainkan peran utama dalam membentuk perilaku positif dalam organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi juga mampu mendorong perilaku sukarela karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Faktor kinerja karyawan merupakan suatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja karyawan. Hal ini dianalisis Maurice (dalam (Meithiana Indrasari, 2017)) serta menunjukkan hubungan antara kinerja individu internal (dalam hal ini adalah personal) dan eksternal (dalam hal ini adalah lingkungan). Sebagai contoh kinerja baik dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kemauan

tinggi dan kerja keras, atau dari faktor eksternal yaitu pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, pemimpin yang baik. Sebaliknya kinerja buruk dari faktor internal antara lain kemauan rendah, terbatasnya upaya. Faktor eksternal antara lain pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak komprehensif, atau pimpinan tidak simpatik. Menurut Weol (David Harly Weol, 2015) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi, kepemimpinan.

Menurut Tsauri (Sofyan Tsauri, 2014) terdapat enam faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu

1. Teknologi meliputi peralatan kerja, metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh karyawan.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruang dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola kerja dan pola tingkah laku terkait kerja dalam organisasi.
5. Kepemimpinan sebagai cara pengendalian karyawan agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi imbalan, kompensasi, promosi.

Dari pembahasan terkait aspek kinerja karyawan maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari banyak faktor. Dalam penelitian kali ini, faktor yang diambil adalah faktor yang meliputi pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, iklim organisasi, sistem jenjang karier, motivasi dan kepemimpinan. Selanjutnya akan dibahas satu persatu terkait faktor yang akan dilakukan penelitian.

#### 1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Hasan Basri & H. A. Rusdiana, 2015). Pendidikan berlangsung dalam suatu organisasi yang bersangkutan sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan dengan tujuan mengingat kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Yuliani (Irma Yuliani, 2023) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya karyawan terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan ketrampilan administrasi dan ketrampilan manajemen. Pendidikan merupakan proses pengalaman yang menghasilkan kesejahteraan pribadi baik lahiriah maupun batiniah. Pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan

terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Tsauri (Sofyan Tsauri, 2014), pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan adalah upaya untuk mentransfer kerampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

## 2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Khaeruman et al., 2021). Menurut Siswanto (Bejo Siswanto, 2020) definisi disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurdin (Muhammad Ali Nurdin et al., 2023), kedisiplinan merupakan suatu situasi dan keadaan yang terbentuk melalui serangkaian perilaku dan proses-proses atau sifat seseorang untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan adalah kunci dari

sumber daya manusia demi terwujudnya target Perusahaan yang maksimal. Tanpa adanya disiplin akan muncul sikap ketidakhati-hatian karyawan, senda gurau atau bahkan pencurian yang tentunya akan sangat merugikan perusahaan. Disiplin akan membuat berkurangnya keteledoran ataupun kesalahan karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan dapat mengatasi ketidaktaatan karyawan ataupun perbedaan pendapat karyawan yang mungkin disebabkan oleh salah pemahaman dan penafsiran.

Disiplin kerja adalah sebuah sikap serta perilaku yang diniatkan untuk mentaati aturan perusahaan yang berdasarkan kesadaran dirinya dalam penyesuaian diri dengan peraturan perusahaan (Waloyo, 2020).

### 3. Kompensasi

Seorang karyawan bekerja memberikan waktu, tenaga dan pikiran kepada organisasi, dan sebagai gantinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan. Menurut Astuti (Rahma et al., 2021), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi kepada pekerja diberikan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas.

Menurut Yuliani (Irma Yuliani, 2023), kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi adalah semua jenis

penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Priyono (Marnis & Priyono, 2008), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterima. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, maka kepuasan kerja akan semakin baik.

Gambar 2.1  
Komponen Kompensasi



(Sumber: Mondy et.al,1995 :442)

Komponen - komponen kompensasi menurut Yuliani (Irma Yuliani, 2023) sebagai berikut

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Sering juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang sudah ditentukan. Insentif merupakan kompensasi tetap yang sering disebut kompensasi berdasarkan kinerja

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas – fasilitas seperti asuransi, tunjangan dan uang pensiun.

Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan karyawan dan pemerintah. Secara lebih rinci tujuan kompensasi menurut Priyono

(Marnis & Priyono, 2008) adalah ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan peningkatan disiplin. Dengan pemberian kompensasi maka terjalin ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan dimana karyawan harus mengerjakan tugas tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati. Dengan kompensasi yang diterima karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehingga diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang dipegang. Jika balas jasa yang diberikan memadai maka pengusaha lebih mudah memotivasi karyawan yang nantinya berdampak pada peningkatan produktivitas. Dengan program kompensasi yang adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena karyawan yang keluar dari pekerjaan kecil. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

Manajemen Kompensasi yang baik akan menghasilkan sistem kompensasi yang efektif. Menurut pendapat Amos (Amos Et al, 2008) dengan menganalisis dari beberapa kriteria kompensasi yang efektif, khususnya pada pegawai organisasi / lembaga yaitu :

- 1) Cukup, Menunjukkan seberapa besar pegawai harus dibayar dipengaruhi oleh anggaran organisasi yang ditetapkan, strategi organisasi dan kondisi keuangan. Sehingga aspek kecukupan ini adalah apakah kompensasi berada di atas, dibawah atau sesuai dengan rata rata pasar.

- 2) Adil, menunjukkan setiap orang mendapatkan bayaran sesuai dengan tuntutan tugas dan usaha, kemampuan dan ketrampilan. Selain itu juga memperhatikan pekerjaan lain di dalam organisasi.
- 3) Seimbang, menunjukkan organisasi memberikan paket kompensasi tersebut harus masuk sesuai dengan manajemen yang telah ditetapkan.
- 4) Efektivitas, menunjukkan biaya kompensasi merupakan komponen belanja terbesar sehingga kebijakan kompensasi harus memperhitungkan kemampuan organisasi.
- 5) Dapat diterima pegawai menunjukkan bahwa pegawai harus memahami sistem kompensasi dan manajemen kompensasi yang ditetapkan serta adil bagi organisasi.

Dari pendapat di atas bahwa fungsi, tujuan, serta manajemen kompensasi berjalan dengan baik jika dilaksanakan dengan kerjasama yang baik antara organisasi terhadap tenaga kerja yang mencapai tujuan secara bersama. Sehingga diterbitkanlah kebijakan pemerintah melalui regulasi dari penetapan UMK berdasarkan surat kementerian Ketenagakerjaan RI Nomor B-M/243/HI.01.00/XI/2023 tentang penyempian informasi tata cara penetapan upah minimum Tahun 2024 sejak dari tahun 2023 penetapan UMK 2024 ini memperhatikan inflasi provinsi, pertumbuhan ekonomi kabupaten dan kota, serta nilai alfa. Penentuan nilai alfa mempertimbangkan tingkat penyerapan tenaga kerja dan rata-rata median upah.

Gambar 2.2

Pendapatan UMK di kabupaten kudos di tahun 2023 dan 2024

UMK KUDUS TAHUN 2023	UMK KUDUS TAHUN 2024
Rp 2.439.813	Rp 2.516.888

(Sumber : Surat Edaran Gubernur Nomor 561/0017430 )

#### 4. Iklim Organisasi

Menurut Indrasari (Meithiana Indrasari, 2017) setiap organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan dalam organisasi, atau sifat individu yang ada menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa ada rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi, sehingga dalam tingkat tertentu dapat berjalan dengan baik.

Menurut Nurdin (Muhammad Ali Nurdin et al., 2023) iklim kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan berkerja sehingga mereka merasa aman, nyaman dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya.

Iklim organisasi menurut Budiyanto (Eko Budiyanto, 2020) adalah nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki suatu organisasi, sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

## 5. Sistem Jenjang Karir

Sistem jenjang karir sering disebut juga sebagai promosi. Promosi menurut Khaeruman (Khaeruman et al., 2021) adalah perubahan posisi jabatan disuatu organisasi ke tingkat yang lebih tinggi yang menjadikan berubahnya kedudukan, hak, tanggung jawab, status dan pendapatannya menjadi besar disertai peningkatan fasilitas lainnya.

Menurut Yuliani (Irma Yuliani, 2023), pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya. Tujuan dari pengembangan karier adalah mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan, mengembangkan dan melatih kemampuan seseorang dalam bekerja. Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain, serta bukti pengakuan terhadap prestasi karyawan.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar kekuasaan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar (Marnis & Priyono, 2008). Dasar untuk melakukan promosi yaitu kecakapan kerja dan senioritas. Kecakapan kerja adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan senioritas didasari pertimbangan sebagai penghargaan atas jasa seseorang dilihat dari segi loyalitasnya kepada organisasi.

## 6. Motivasi

Menurut Khaeruman (Khaeruman et al., 2021), motivasi merupakan keinginan, hasrat dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Tsauri (Sofyan Tsauri, 2014) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Alasan atau dorongan bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Motivasi dari dalam adalah motivasi yang muncul dari inisiatif diri kita. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Pada dasarnya motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanya pemicu munculnya motivasi tersebut.

Motivasi menurut Budiyanto (Eko Budiyanto, 2020) adalah kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Ada tiga elemen penting yaitu usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Motivasi kerja menurut Astuti (Rahma et al., 2021) adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuannya, di dalam

motivasi juga terkandung unsur-unsur yaitu membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi bersifat jangka panjang, motivasi diberikan dengan mempercayai bawahan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan inisiatif sendiri.

## 7. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Khaeruman (Khaeruman et al., 2021) adalah kemampuan yang ditetapkan oleh seseorang yang disebut pemimpin untuk dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja karyawan atau bawahannya untuk mencapai tujuan atau sasaran secara maksimal. Sedangkan menurut Budiyanto (Eko Budiyanto, 2020) kepemimpinan yaitu suatu cara mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti apa yang diinginkan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dengan yang dipimpin, dimana hubungan tersebut mencerminkan seseorang atau sekelompok orang berperilaku karena adanya kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin. Pemimpin harus memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang dipimpin.

Menurut Tristina (Dian Narulita Tristina & Widagdo, 2019), kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok / organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

## 8. Kepuasan Pelanggan

kepuasan pelanggan merupakan salah satu alat untuk melihat daya saing suatu produk jasa suatu perusahaan, parameter kepuasan pelanggan dianggap masih tidak sepenting parameter produktivitas yang sudah dikenal dengan untuk melihat daya saing suatu perusahaan. Kepuasan pelanggan dapat dianggap sebagai pengukuran kualitatif dari output yang dikonsumsi atau digunakan oleh konsumen atau pelanggan menurut pendapat (Handi Irawaan, 2003 :16) prinsip penentuan tingkat kepuasan pelanggan terdapat 5 faktor utama yaitu kualitas produk jasa, kualitas pelayanan, faktor emosional, harga diri, dan biaya serta kemudahan untuk mendapatkan produk jasa. Menurut pendapat (Wijono D, 1999:24) kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang merupakan hasil membandingkan penampilan atau outcome produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang. Sesuai dengan pernyataan (Kotler dan Gary Amstrong, 1997) yang menyatakan kualitas dan kepuasan pelanggan berkaitan sangat erat dimana kualitas memberikan suatu dorongan kepada pelanggan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan badan usaha atau unit pelayanan jasa. Menurut pendapat (Fandy Tjiptono, 2000) pengguna jasa menilai kualitas pelayanan yang diterima berdasarkan lima dimensi pokok dan metode pengukuran kepuasan tersebut dipergunakan sebagai alat pengukur lima dimensi kualitas pelayanan yaitu :

1. Realilitas (Reability)
2. Daya Tanggap (Responsiveness)
3. Jaminan (Assurance)
4. Empati (Empathy)

## 5. Bukti Fisik (Tangibles)

### B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari beberapa peneliti terdahulu yang relevan akan dijadikan sebagai bahan rujukan dan perbandingan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, hasil penelitian tersebut dijadikan dalam table 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1  
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Augie Surya Satria dan Liliana Dewi (2018)	Analisis cara meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Pranoesa	Penelitian Kualitatif. Wawancara. Uji validitas, uji reliabilitas, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.	Tiga Aspek perlu dikembangkan yaitu aspek kompensasi, aspek disiplin kerja, aspek Pendidikan dan pelatihan merupakan tiga aspek utama yang membuat kinerja karyawan belum maksimal.
2	Hendri Setya Mashuri (2018)	Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko EEF BEE Pacitan	Penelitian kualitatif. Wawancara dan observasi langsung. Uji kreadibility, uji triangulasi, reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi.	Kurangnya kesadaran dalam hal kedisiplinan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan
3	Puji Lastri T. Sihombing dan Maria	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam pencapaian	Metode analisis deskriptik kualitatif. Wawancara	Strategi yang dipakai adalah jenjang karir, pelatihan, dan penilaian kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Ulfa Batoebara (2019)	tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan	dengan 5 informan, observasi dan dokumentasi.	serta memberikan dorongan positif, memenuhi hak dan kewajiban karyawan.
4	Rizki Rivaldi dan Sungkono (2023)	Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Matasapari Mediatama.	Penelitian kualitatif. Observasi, wawancara dengan 6 informan dan dokumentasi.	Persoalan kinerja adalah penilaian kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan diinginkan oleh si pemberi kerja dan pekerja itu sendiri.
5	Pipin Setyo Utomo (2020)	Strategi peningkatan kinerja karyawan (studi kasus pada CV Cucurutuku Ceria Sosgul Malang)	Penelitian kualitatif pendekatan studi kasus. Wawancara dengan 4 informan. Reduksi data, penyajian data, verifikasi data.	Upaya peningkatan kinerja dengan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baru, pelatihan dan pengembangan bagi karyawan lama, pembinaan disiplin karyawan, manajemen diri dan manajemen waktu.
6	Feti Itasari (2022)	Revealing the successful performance improvement of employees during pandemic in the follow up section of PT MIF.	Penelitian kualitatif. Wawancara dengan 5 informan. Teknik wawancara mendalam, observasi langsung, dokumentasi. Uji kredibilitas data, triangulasi.	Peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan mengadakan pelatihan kerja setiap senin, pengarahan kepada karyawan, kompensasi yang sesuai, penilaian kerja setiap akhir tahun, memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
7	Sumarsid, Sri Mulyono, Azizah, Syech Idrus (2022)	Analyze the factor in improving employee performance.	Penelitian kualitatif. Wawancara, observasi, dokumentasi.	Faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai adalah tekanan kerja, beban kerja, kerja lembur,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				dan target tinggi dari pimpinan. Upaya yang perlu dilakukan untuk peningkatan kinerja karyawan adalah menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pengembangan ketrampilan pegawai dan mendisiplinkan aturan.
8	Gadis Ayu Putri Gayatri (2018)	Analysis of employee performance in PT bank Mandiri (Persero), Tbk. Cendrawasih Makassar Branch.	Penelitian kualitatif. Wawancara 2 informan. Pengumpulan data, reduksi data, display data, verifikasi data.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama
9	Lailatul Shalsabila (2023)	Work Discipline Analysis of Employee Performance on PT WKB (PT Wika Beton)	Penelitian kualitatif. Wawancara 1 informan dan observasi.	Disiplin kerja pada perusahaan ini tergantung pada aturan dari pimpinan dan kesadaran karyawan. Pimpinan harus memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan agar kinerja karyawan meningkat.
10	Norlaila Hayati (2023)	Job satisfaction analysis in improving employee performance at PT Jaya Sentral Indo Banjarmasin.	Penelitian kualitatif. Wawancara, observasi, studi literatur.	Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan adalah mengadakan forum diskusi antara atasan dan bawahan, mengarahkan pegawai untuk lebih

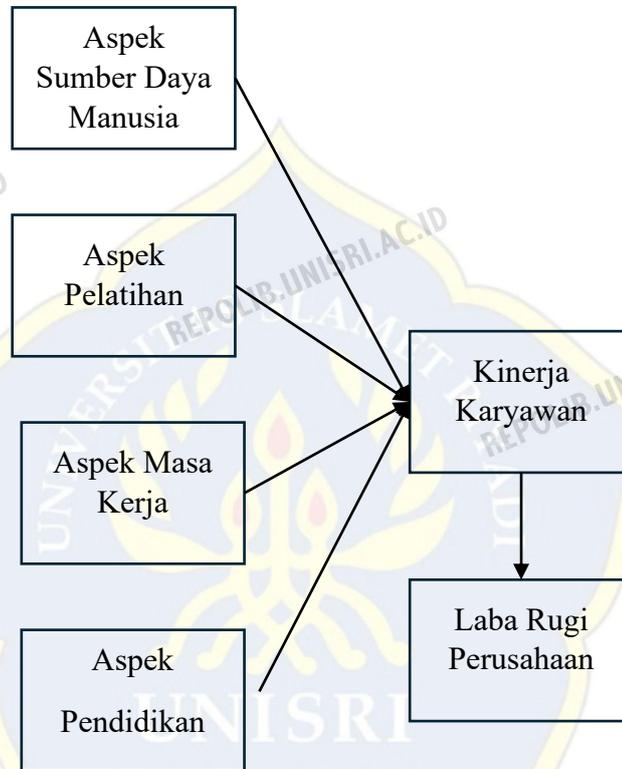
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				peka terhadap sesama pegawai sehingga terhindar dari konflik.

### C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Muria Solusi teknologi. Berdasarkan landasan teoritis di atas, dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Penelitian ini dimulai dari memilih aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini aspek yang dipilih adalah aspek sumber daya manusia, aspek pelatihan, aspek masa kerja, dan aspek pendidikan. Dari keempat aspek tersebut akan diuji apakah memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya memberikan dampak positif bagi perusahaan. Salah satu dampak positif yang muncul adalah pendapatan yang meningkat ataupun konsumen yang lebih banyak secara jumlah sehingga perusahaan mempunyai konsumen yang loyal. Untuk lebih jelasnya dapat melihat gambar di bawah ini

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis



Aspek pelatihan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena semakin banyak pelatihan yang diikuti oleh karyawan dan tentunya dengan pemahaman yang semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini juga berlaku sebaliknya dimana semakin sedikit pelatihan yang diikuti bisa membuat kinerja karyawan menurun.

Aspek pendidikan ikut memberkan dampak pada kinerja karyawan. Aspek pendidikan memberikan peran bagi para karyawan terkait dengan semakin tinggi pendidikan yang pernah ditempuh oleh karyawan seharusnya memberikan ilmu yang lebih tinggi kepada karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Sebaliknya juga berlaku dimana semakin rendah pendidikan karyawan maka bisa membuat kinerja karyawan menurun,

Jika ketiga aspek tersebut telah terpenuhi dengan baik, aspek sumber daya manusia sudah mendukung, pelatihan yang terus menerus dan berkembang, serta pendidikan yang lebih banyak atau lebih tinggi secara jenjang pendidikan cenderung memudahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak kepuasan bagi konsumen. Dimana kepuasan konsumen memberikan efek terkait laba/.rugi perusahaan.

#### D. Perumusan Hipotesis

Dari landasan teori yang diambil penulis dari Mangkunegara (2020), dijelaskan bahwa kinerja adalah seorang yang menyelesaikan tanggung jawab dengan hasil kerja yang baik dan memiliki faktor faktor yang akan dijadikan acuan penilaian. Hipotesis yang diambil penulis adalah ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti aspek sumber daya manusia, aspek pelatihan, aspek masa kerja, aspek pendidikan. Dan tentunya, meningkatkan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil adalah di perusahaan PT Muria Solusi Teknologi. PT Muria Solusi Teknologi beralamat pada jalan Tanjung no 30 Kabupaten Kudus.

#### B. Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini metode penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau gambaran tentang gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih menurut pendapat Sugiyono (2013)

Peneliti menggunakan metode deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus. Metode deskriptif juga bertujuan untuk memberikan gambaran tentang cara meningkatkan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus.

Berdasarkan metode deskriptif yang digunakan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci dan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dimana penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan pada metode dan pendekatan yang digunakan dapat mengetahui secara jelas faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi Kabupaten Kudus.

Untuk menghasilkan data yang akurat perlu adanya sumber data yang tepat. Subjek yang menjadi sumber data dalam penelitian ini dipertimbangkan sesuai dengan kriteria yang dirasa paham mengenai masalah didalam perusahaan. Subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Para karyawan, data yang diperoleh adalah data tentang ada tidaknya pengaruh karyawan dengan peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.
2. Manajer HRD, data yang diperoleh adalah data mengenai jumlah karyawan beserta pelatihan yang diikuti untuk peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.
3. Direktur PT, data yang diperoleh adalah sejarah berdiri, struktur organisasi, visi, misi dan tujuan dari PT Muria Solusi Teknologi.

### C. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan oleh peneliti bebas dan variabel terikat

- a. Variabel bebas adalah penyebab perubahan atau timbulnya variabel lain.

Menurut pendapat Sugiyono (2013) dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah karyawan PT Muria Solusi Teknologi.

b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas yang bertindak sebagai variabel terikat ialah Kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Setelah mengetahui lokasi, jenis dan variabel penelitian, maka metode yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut:

##### a. Metode Observasi

Metode observasi merupakan salah satu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan pada obyek baik secara langsung maupun tidak langsung (Sugiyono, 2013). Dari metode ini peneliti membuat pengamatan untuk memperoleh data tentang kondisi atau situasi PT Muria Solusi Teknologi bagik dari segi obyek penelitian, kondisi lapangan, aktivitas yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

##### b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah laporan tertulis tentang suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan dan pemikira terhadap peristiwa dan ditulis untuk menyimpan atau meneruskan keternagan mengenai peristiwa tersebut (Sugiyono, 2013) Penulis menggunakan metode ini untuk lebih mudah mendapatkan data yang diperlukan, sebab data yang dibutuhkan sudah tersusun dan tersimpan dengan baik. Adapun data yang diperoleh dari metode ini adalah gambaran umum mengenai PT Muria Solusi Teknologi, keadaan pegawai meliputi pendidikan karyawan, kompetensi dan struktur organisasi.

### c. Metode Wawancara

Wawancara adalah wawancara antara orang yaitu antara peneliti dengan responden yang diarahkan oleh pewawancara demi tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2013). Wawancara yang dilakukan kepada direktur perusahaan PT Muria Solusi Teknologi dalam penelitian ini akan menjelaskan gambaran informasi langsung dari manajemen perusahaan mengenai cara direktur meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan daftar pertanyaan yang dibuat. Wawancara dengan manajer HRD menjelaskan secara langsung mengenai pandangan dari departemen personalia terkait dengan pengukuran dari kinerja karyawan. Wawancara dengan karyawan PT Muria Solusi Teknologi menjelaskan secara langsung mengenai pandangan- karyawan mengenai kebijakan perusahaan apakah memiliki dampak langsung terhadap kinerja dalam bekerja di perusahaan dan cara pandang karyawan mengenai kinerjanya pada perusahaan dengan berdasarkan pada daftar pertanyaan yang diberikan.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang berhasil dikumpulkan perlu mendapatkan tahap pengolahan data sehingga jelas sifat sifat yang dimilikinya. Data yang dikumpulkan haruslah data yang setepat-tepatnya dan selengkap lengkapnya. Menurut Sugiyono (2013), analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, memilah milahnya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.

Ada beberapa pengujian yang perlu dilakukan sehingga data yang didapatkan bisa dipergunakan atau tidak. Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2013) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif ini, data hasil temuan dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas dari penelitian ini menggunakan metode triangulasi sumber. Metode triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengumpulkan sumber data yang didapatkan dari hasil wawancara.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis selama di lapangan dengan langkah-langkah berikut (Sugiyono, 2013).

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, dokumentasi dan wawancara terhadap pihak terkait khususnya di PT Muria Solusi Teknologi.

2. Reduksi data.

Reduksi data dilakukan dengan cara merangkum dan memilah hal hal pokok, memfokuskan pada hal hal yang penting dan mencari kesimpulan sementara.

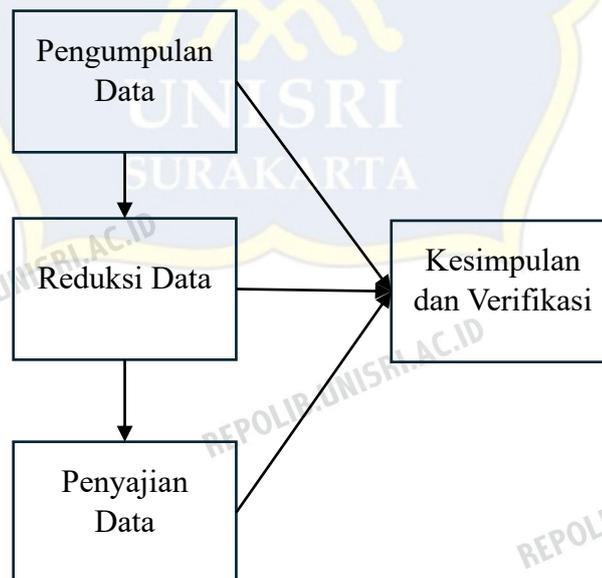
3. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dengan pengorganisasian data kedalam suatu bentuk tertentu seperti dalam bentuk table, grafik, pie chart, dan sebagainya untuk dapat dipahami.

4. Penarikan kesimpulan / verifikasi

Penarikan kesimpulan dilakukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penarikan data untuk diambil kesimpulannya.

Gambar 3.1 Analisis Data Kualitatif



Gambar diatas menjelaskan bahwa data yang diperoleh dilapangan tidak dapat dibuktikan dengan angka angka tapi berisikan tentang uraian yang menggambarkan hasil yang sesuai dengan data yang telah dianalisa dan diinterpretasikan. Masalah yang dihadapi akan diuraikan dengan berpatokan pada teori serta temuan yang

diperoleh pada saat penelitian berlangsung kemudian dibuat kesimpulan untuk memecahkan masalah tersebut.

Penelitian ini mendeskripsikan analisis peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi kabupaten kudus, maka dipergunakan data bersifat kualitatif yaitu melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Memeriksa data yang sudah terkumpul.
2. Mengelompokkan data yang ada berdasarkan fokus penelitian untuk memudahkan penelitian.
3. Mengklasifikasikan data yang sudah terkumpul sesuai dengan sumber data masing-masing.
4. Mengolah data dengan cara membuat tabel-tabel serta uraian uraian terhadap data yang sudah terkumpul yang selanjutnya dianalisis secara cermat untuk menarik kesimpulan pemecahan.

#### F. Metode Analisis Data

Setelah semua data yang dibutuhkan dapat dikumpulkan dengan metode yang telah dipilih, maka peneliti mengadakan analisis data. Hal ini dimaksudkan untuk menarik kesimpulan dari data yang diperoleh. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Dari data yang dikumpulkan dilakukan analisis sehingga dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A Gambaran Umum PT Muria Solusi Teknologi

PT Muria Solusi Teknologi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan adalah pembuatan aplikasi berbasis web. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012. Alamat terdaftar adalah jalan tanjung no 30 kodus. Perusahaan ini dengan mempunyai no SK AHU-0024159.AH.01.02.TAHUN 2019 dengan tanggal SK adalah 7 Mei 2019 oleh notaris Lindawati. Sedangkan untuk no akta 23 dengan tanggal 29 April 2019 (IDTRIX, n.d.).

Visi dari Perusahaan adalah menjadikan PT Muria Solusi Teknologi sebagai perusahaan yang dipercaya oleh masyarakat untuk pembuatan aplikasi berbasis WEB. Misi dari perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi, mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, mengembangkan aplikasi berbasis web sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Tujuan yang ingin dicapai oleh PT Muria Solusi adalah mendapatkan pendapatan yang sesuai dengan kinerja dan usaha yang sudah diberikan. Konsumen dapat mengerti bahwa aplikasi memudahkan konsumen dalam pekerjaan sehari hari. Konsumen dapat memakai aplikasi sebagai alat bantu sehingga mempunyai nilai tambah bagi pengguna.

Ruang lingkup tugas dari PT Muria Solusi Teknologi adalah memberikan pelayanan pembuatan aplikasi berbasis web kepada konsumen, memberikan

pelatihan bagi konsumen pengguna aplikasi, memberikan support kepada konsumen apabila terdapat kendala atau masalah selama penggunaan aplikasi, memberikan ide dan solusi terkait perubahan aplikasi yang dibutuhkan, serta memberikan penawaran yang terbaik kepada konsumen sesuai dengan lingkup usaha dan kegunaan dari aplikasi yang dibuat.

Budaya kerja yang diterapkan oleh PT Muria Solusi Teknologi dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam rangka mencapai Visi dan Misi perusahaan adalah :

1. Disiplin sebagaimana yang dimaksudkan adalah bekerja tepat waktu, tepat sasaran sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada.
2. Jujur sebagaimana yang dimaksudkan adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melebih lebihkan.
3. Ramah sebagaimana yang dimaksudkan adalah melayani dengan ramah, tersenyum dan tanggap apa yang dibutuhkan oleh konsumen.
4. Profesional sebagaimana yang dimaksudkan adalah memahami tuntutan pekerjaan dan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan secara dinamis.
5. Komitmen sebagaimana yang dimaksudkan adalah tekad bersama untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan untuk mencapai sasaran.
6. Kerjasama sebagaimana yang dimaksudkan adalah setiap melakukan pekerjaan selalu mengedepankan upaya bersama sehingga membantu mencapai tujuan

7. Tanggung Jawab sebagaimana yang dimaksudkan adalah setiap melakukan pekerjaan selalu dilakukan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Dengan melihat visi, misi, tujuan, ruang lingkup dan budaya kerja yang ada di PT Muria Solusi Teknologi maka unsur utama yang harus menjadi fokus perhatian adalah unsur sumber daya manusia karena dalam pelaksanaan pelayanan yang profesional, mempunyai perilaku yang baik, mempunyai motivasi, komitmen yang tinggi terhadap PT Muria Solusi Teknologi. Disamping itu juga perlu didukung oleh kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai.

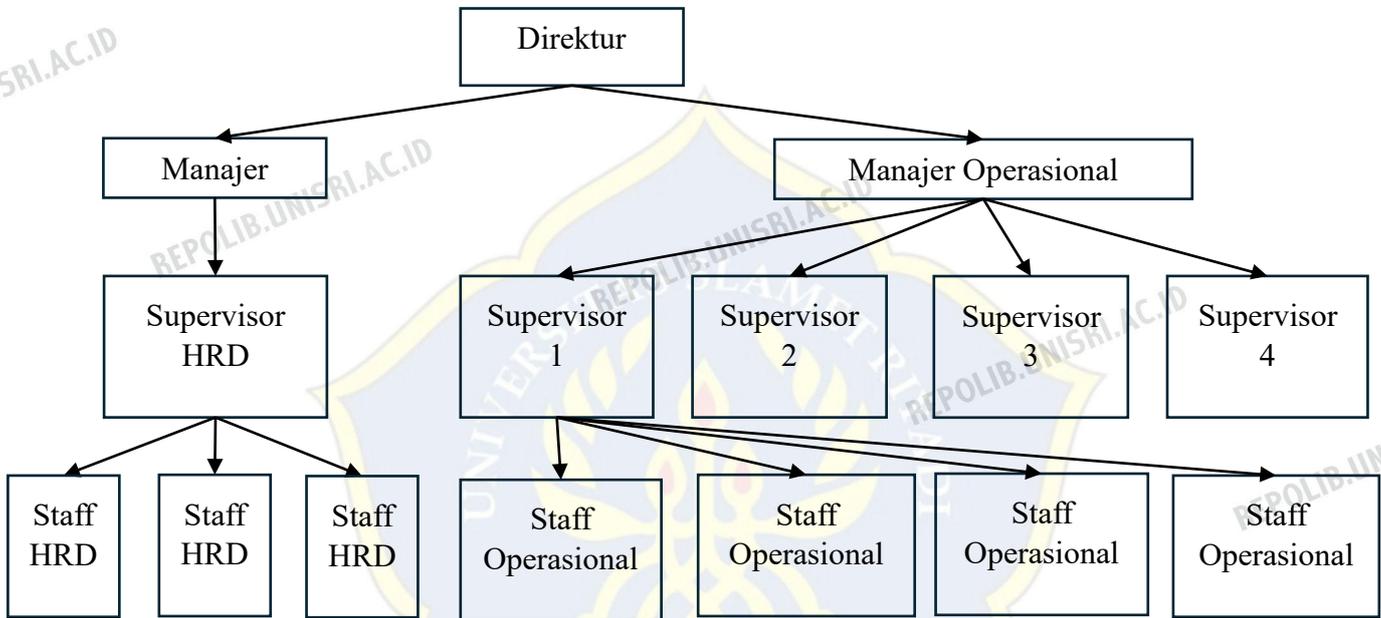
Fasilitas pelayanan meliputi pembuatan aplikasi, pemberian pelatihan bagi konsumen, pemberian dukungan terkait perubahan ataupun masalah yang timbul setelah penggunaan aplikasi. Berdasarkan laporan tahun 2023, jumlah total tenaga kerja yang ada di PT Muria Solusi Teknologi adalah 25 orang.

Sistem kerja yang digunakan di PT Muria Solusi menggunakan sistem kerja 5 hari kerja. Dimana hari kerja yang berlaku adalah hari senin sampai hari jumat. Jam kerja yang digunakan adalah 8 jam kerja. Adapun pembagian jam kerja adalah hari senin sampai jumat dimulai pk 08.00 sd pk 17.00 disertai dengan istirahat pada pukul 12.00 sd 13.00, khusus hari jumat, istirahat dimulai pada pk 11.30 sd 13.00.

Struktur Organisasi PT Muria Solusi Teknologi sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Muria Solusi Teknologi



Sumber: Data HRD PT Muria Solusi Teknologi

Pembagian Kerja Sumber Daya Manusia di PT Muria Solusi Teknologi

Direktur : Menetapkan visi misi perusahaan yang telah disusun, Pembinaan kepada seluruh karyawan PT Muria Solusi Teknologi, Bertanggung jawab dalam meningkatkan sumber daya manusia PT Muria Solusi Teknologi

Manajer HRD : Memberikan ide/masukan untuk peningkatan sumber daya manusia PT Muria Solusi Teknologi, Bertanggung jawab terkait pengambilan karyawan baru.

Staff HRD : Melakukan pelatihan kepada karyawan di PT Muria Solusi Teknologi, bertanggung jawab terkait proses administrasi karyawan meliputi jam kerja,

Manajer Operasional : Memberikan pengarahan kepada para karyawan terkait pembagian proyek yang diambil masing masing tim operasional.

Staff Operasional : Melakukan tugas sesuai dengan arahan dari manajer operasional untuk menyelesaikan project yang tersedia.

#### B Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Muria Solusi teknologi serta memberikan analisis untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.

#### 4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap sumber daya manusia di PT Muria Solusi Teknologi dapat diketahui karakteristik dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut

##### a. Jumlah responden yang diambil

Responden yang diambil untuk penelitian ini adalah informan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Ada 4 orang informan yang ditetapkan yaitu 1 orang direktur PT MST, 1 orang manajer PT MST, 2 orang karyawan PT MST. Secara lebih jelas dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut

Tabel 4.1

Tabel Informan

No	Nama Informan	Keterangan Informan
1	Bp Budhi Sugianto	Direktur PT MST
2	Bp Cipto Ariaaji	Manajer PT MST
3	Bp Feri Andrianto	Staff PT MST
4	Bp Ahmad Syarifuddin	Staff PT MST

b. Jumlah Karyawan sesuai jabatan yang menjadi responden

Berdasarkan jabatan karyawan, maka responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan pada tabel 4.2 sebagai berikut

Tabel 4.2

Klasifikasi responden menurut jabatan

Tahun 2023 dan Tahun 2024

No	Jabatan	2023	2024	Jumlah Responden
1	Direktur	1	1	1
2	Manajer	1	1	1
3	Supervisor	-	-	-
4	Staff	2	2	2

Sumber : Data total SDM di PT Muria Solusi Teknologi

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tidak ada perubahan jumlah karyawan sesuai dengan jabatan dimana jumlah responden adalah 4 orang.

c. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelaminnya, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.3 sebagai berikut

Tabel 4.3.  
Klasifikasi responden menurut jenis kelamin  
Tahun 2023 sd 2024

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang Tahun 2023	Jumlah Orang Tahun 2024	Jumlah Responden
1	Laki Laki	4 orang	4 orang	4 orang
2	Perempuan	-	-	-

Sumber : Data total SDM di PT Muria Solusi Teknologi

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini dapat diketahui adalah laki laki.

d. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4.4

Klasifikasi responden menurut tingkat pendidikan

Tahun 2023 sd 2024

No	Pendidikan	Tahun 2023	Tahun 2024	Jumlah Responden
1	SMA	-	-	-
2	S1	4	4	4
3	S2	-	-	-

Sumber : Data total SDM di PT Muria Solusi Teknologi

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah menunjukkan pendidikan S1 dan S2 Dimana pendidikan S1 merupakan pendidikan yang diambil oleh responden.

#### e. Usia Responden

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Klasifikasi responden berdasarkan usia

Tahun 2023 sd 2024

No	Usia	Jumlah Orang Tahun 2023	Jumlah Orang Tahun 2024	Jumlah Responden
1	26 sd 35 thn	1	1	1
2	36 sd 45 thn	1	1	1
3	46 sd 55 thn	2	2	2

Sumber : Data total SDM di PT Muria Solusi Teknologi

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan usia responden penelitian ini tersebar secara merata. Ada yang sudah berusia dewasa, ada yang masih berusia muda.

#### f. Status Pernikahan Responden

Berdasarkan status pernikahan, maka responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pada tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4.6  
Klasifikasi responden berdasarkan status pernikahan  
Tahun 2023 sd 2024

No	Status Pernikahan	Jumlah Orang Tahun 2023	Jumlah Orang Tahun 2024	Jumlah Responden
1	Belum Menikah	1 orang	1 orang	1 orang
2	Sudah menikah	3 orang	3 orang	3 orang

Sumber : Data total SDM di PT Muria Solusi Teknologi

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdasarkan status pernikahan di tahun 2023 sd tahun 2024. Terdapat sudah menikah sebanyak 3 orang dan belum menikah sebanyak 1 orang.

#### g. Pelatihan yang diikuti responden tahun 2023

Berdasarkan pelatihan yang sudah pernah diikuti oleh responden pada tahun 2023, maka dapat diklasifikasikan pada tabel 4.7 sebagai berikut

Tabel 4.7

Klasifikasi responden berdasarkan data pelatihan SDM

Tahun 2023

No	Jenis Pelatihan	Durasi Pelatihan	Responden menjadi peserta Pelatihan
1	Pemrograman dasar	5 hari	2 orang
2	Pemrograman dasar sesi 2	5 hari	2 orang
3	Pemrograman dasar sesi 3	5 hari	2 orang
4	Desain Web	3 Hari	1 orang

Sumber : Data total SDM di PT Muria Solusi Teknologi

Dari tabel 4.7 diatas data pengembangan pelatihan SDM yang dilakukan terdapat 4 jenis pelatihan. Masing masing pelatihan memiliki durasi tersendiri dan tingkat kesulitan yang berbeda beda.

h. Pelatihan yang diikuti responden tahun 2024

Berdasarkan pelatihan yang sudah pernah diikuti oleh responden pada tahun 2024, maka dapat diklasifikasikan pada tabel 4.8 sebagai berikut

Tabel 4.8

Klasifikasi responden berdasarkan data pelatihan SDM

Tahun 2024

No	Jenis Pelatihan	Durasi Pelatihan	Responden menjadi peserta Pelatihan
1	Pemrograman dasar	5 hari	3 orang
2	Pemrograman dasar sesi 2	5 hari	3 orang
3	Pemrograman dasar sesi 3	5 hari	3 orang
4	Desain Web	3 Hari	2 orang
5	Pemrograman lanjutan	5 hari	2 orang
6	Pemrograman lanjutan sesi 2	5 hari	2 orang
7	Pemrograman lanjutan sesi 3	5 hari	2 orang

Sumber : Data total SDM di PT Muria Solusi Teknologi

Dari tabel 4.8 diatas data pengembangan pelatihan SDM yang dilakukan terdapat 7 jenis pelatihan. Masing masing pelatihan memiliki durasi tersendiri dan tingkat kesulitan yang berbeda beda. Terlihat ada penambahan jenis pelatihan untuk para responden.

#### 4.2 Gambaran Peningkatan Pelayanan

Peningkatan sarana prasarana di PT Muria Solusi Teknologi semakin tahun semakin meningkat dari tahun 2023 sd tahun 2024. Dengan makin banyaknya jenis aplikasi yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan konsumen PT Muria Solusi Teknologi.

##### 4.2.1 Peningkatan Sarana Prasarana di PT Muria Solusi Teknologi

Peningkatan sarana prasarana berarti peningkatan berkaitan kenaikan jumlah dan jenis sarana prasarana yang disediakan oleh PT Muria Solusi Teknologi. Dari sisi sarana prasarana (fasilitas) terjadi peningkatan untuk menunjang pelayanan kepada konsumen. Adapun peningkatan fasilitas tergambar pada tabel berikut

Tabel 4.9. Komposisi sarana prasarana (fasilitas) dalam bekerja Tahun 2023 sd 2024

No	Nama fasilitas	Tahun 2023	Tahun 2024	Total
1	Meja Kerja	25	25	25
2	Mesin Printer	2	1	1
3	Mesin Print Scan Fax Copy	0	1	1
4	Komputer Desktop	20	5	5
5	Laptop	5	20	20

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa ada peningkatan untuk mesin printer yang semula hanya memiliki fungsi cetak, menjadi memiliki fungsi scan, fax dan copy. Selain itu adanya pergantian hardware dalam hal ini adalah komputer desktop menjadi Laptop. Penggantian ini bertujuan untuk mengikuti teknologi yang ada serta memudahkan jika ada client yang ingin mendapatkan penjelasan terkait aplikasi di luar lingkungan PT Muria Solusi Teknologi.

#### 4.2.2 Gambaran Pelayanan Jasa Pembuatan Aplikasi

Sistem pelayanan jasa pembuatan aplikasi di PT Muria Solusi teknologi selalu konsisten dari awal. Konsumen yang sudah pernah memakai jasa aplikasi selalu mudah memahami jasa yang disediakan. Adapun pelayanan dimulai dari adanya

permintaan dari konsumen terkait kebutuhan aplikasi. Sebagai contoh kebutuhan aplikasi pengupahan, aplikasi kesehatan, aplikasi operasional. Setelah ada permintaan maka PT Muria Solusi Teknologi memberikan penawaran terkait harga, durasi, dan tingkat kesulitan terkait aplikasi yang akan dibuat. Jika konsumen menyetujui maka dilanjutkan dengan pembuatan aplikasi, pengetesan aplikasi secara tim, pengetesan aplikasi bersama konsumen, pemberian pelatihan kepada konsumen, serta pemakaian aplikasi untuk kegiatan, dan pendampingan selama aplikasi dipakai. PT Muria Solusi Teknologi memberikan support terkait aplikasi yang sudah dibuat. Jika ada kebutuhan untuk upgrade, maka hal tersebut juga disediakan tentunya dengan penyesuaian tambahan biaya sesuai dengan kesulitan tingkat pembuatan aplikasi.

Pada tahun 2023 dan tahun 2024 terdapat perbedaan yang cukup signifikan terkait kesepakatan dengan konsumen terkait pembuatan aplikasi. Perbedaan yang ada digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.10 Perbedaan jumlah konsumen

Tahun 2023 sd 2024

No	Aplikasi	Tahun 2023	Tahun 2024	Total
1	Aplikasi Pengupahan	12	19	31
2	Aplikasi kesehatan	15	16	31
3	Aplikasi Operasional	0	22	22
4	Aplikasi Abensi	12	19	31
	Jumlah	39	76	115

Sumber : Data total Konsumen di PT Muria Solusi Teknologi

Dari data terlihat bahwa ada kenaikan jumlah konsumen pengguna aplikasi yang disediakan PT Muria Solusi Teknologi. Aplikasi Operasional baru disediakan tahun 2024 sehingga pada tahun 2023 masih belum ada konsumen. Dari perbedaan data tersebut, penulis tertarik untuk meneliti apakah ada yang mempengaruhi kinerja karyawan serta melakukan analisis kenaikan atau penurunan terkait kinerja karyawan di PT Muria Solusi Teknologi. Penulis melakukan pengumpulan data kepada responden. Berikut data yang dikumpulkan oleh penulis. Hasil penelitian dijabarkan dalam masing masing tabel berbeda untuk setiap pertanyaan. Tabel di bawah ini menjelaskan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian.

Tabel 4.11 Hasil wawancara yang mempengaruhi kinerja

Pertanyaan Wawancara	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4
Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan	Kompensasi Pendidikan & Pelatihan	Kompensasi Pendidikan & Pelatihan Fasilitas	Kompensasi Pendidikan & Pelatihan	Motivasi Pendidikan & Pelatihan

Tabel 4.12 menjelaskan mengenai strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Strategi ini didapatkan dari masing masing informan sesuai dengan pengalaman dan strategi yang sudah dilakukan oleh masing masing informan.

Tabel 4.12

Hasil wawancara strategi yang dilakukan

Pertanyaan Wawancara	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Informan 4
Bagaimana strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan	Mengadakan pelatihan, memberikan jenjang karir, penilaian kinerja	Mengadakan bimbingan, memberikan pelatihan, memberikan reward	Mengikuti bimbingan, mengikuti evaluasi	Mengikuti pelatihan

### C. Analisis Temuan Data Penelitian

Sebagai upaya untuk menganalisis permasalahan sesuai dengan gambaran data yang telah penulis sajikan, maka beberapa analisis yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut

#### 4.3.1. Gambaran Sumber Daya Manusia di PT Muria Solusi Teknologi

Sumber daya manusia bisa diartikan sebagai manusia yang mempunyai kemampuan mengelola kegiatan operasional dan mengambil keputusan (Mangkunegara, 2020). Dari keterangan para ahli di atas jelaslah bahwa tentang sumber daya manusia sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.

Dokumen PT Muria Solusi Teknologi mencatat tidak ada peningkatan jumlah sumber daya manusia tetapi ada peningkatan jumlah aplikasi yang dibuat di tahun 2023 dan tahun 2024. Jumlah aplikasi dibuat sesuai dengan permintaan dari

konsumen. Menurut Bp Cipto: “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan jumlah aplikasi yang dibuat salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dengan kompensasi yang baik, pendidikan yang memadai dari para karyawan itu sendiri serta pelatihan untuk membantu mengembangkan kemampuan dari para karyawan membantu perusahaan menjadi lebih baik. Sedangkan menurut Bp Budhi selaku direktur menyimpulkan hal yang sama yaitu pelatihan secara terus menerus mendorong para karyawan untuk berkembang, kompensasi juga mendorong karyawan untuk giat mengembangkan kemampuan yang mereka miliki, serta pendidikan juga memberikan pengaruh terkait perkembangan yang dimiliki oleh karyawan.

Penulis melakukan Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dalam cara yang berbeda. Sebagaimana dikenal dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang baik dan gambaran yang jelas mengenai informasi tertentu, peneliti menggunakan metode wawancara tertutup dan wawancara terstruktur. Hasil penjabaran metode faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.13, serta hasil penjabaran metode strategi yang sudah dilakukan atau ingin dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.13

Triangulasi metode faktor yang mempengaruhi kinerja

Wawancara	Observasi	Dokumentasi
1. Kompensasi 2. Pendidikan & Pelatihan 3. Motivasi	1. Berdasarkan pengamatan peneliti, kompensasi sebagai salah satu yang menjadi pertimbangan dari para pekerja untuk melakukan pekerjaan 2. Pendidikan dan pelatihan dilakukan secara berkala di perusahaan 3. Motivasi terkait dengan apa yang dilakukan perusahaan kepada karyawan	1. Adanya kompensasi berupa gaji, tunjangan hari raya kepada masing masing karyawan PT MST 2. Adanya pelatihan sesuai jadwal yang ditentukan. 3. Dorongan dari diri sendiri atas bukti nyata perusahaan memperhatikan karyawan dalam bentuk tidak mengeluarkan dan tidak memotong gaji bahkan pada saat pandemi covid.

Pada tabel 4.14 juga dijelaskan metode strategi yang dilakukan yang sudah diuji dengan triangulasi. Dari hasil triangulasi nampak bahwa ada kesimpulan yang bisa diambil yaitu metode wawancara, observasi maupun dokumentasi memiliki hasil yang serupa. Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan.

Tabel 4.14

## Triangulasi Metode Strategi yang dilakukan

Wawancara	Observasi	Dokumentasi
1. Pendidikan & Pelatihan 2. Jenjang Karir 3. Penilaian Kinerja	1. Berdasarkan pengamatan peneliti, banyak karyawan mengikuti pelatihan. Dalam hal ini dimaksudkan perusahaan untuk menambah pengetahuan karyawan 2. Adanya jenjang karir yang jelas sehingga karyawan yang menunjukkan kinerja baik berhak mendapatkan promosi 3. Penilaian kinerja yang dilakukan setiap periode tertentu sebagai tolak ukur untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik.	1. Pelatihan dilakukan setiap hari jumat 2. Adanya jabatan structural di perusahaan seperti staff, supervisor, manajer, direktur 3. Adanya penilaian dari rekan kerja maupun atasan dan pengguna terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

## 4.3.2. Gambaran Peningkatan Pelayanan PT Muria Solusi Teknologi

Menurut pendapat Eko Budiyanto pada bab II tentang peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sejak tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 terjadi peningkatan aplikasi yang dapat dibuat serta jumlah aplikasi yang diberikan kepada konsumen sesuai tabel

4.10. Ada peningkatan sebesar 37 aplikasi yang timbul pada tahun 2023 dan tahun 2024. Ada penambahan aplikasi baru di tahun 2024 yaitu aplikasi operasional. Aplikasi ini berhasil diimplementasikan di tahun 2024 dan berhasil menambah sekitar 22 konsumen.

Sedangkan untuk peningkatan pelatihan telah dilakukan dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 4.8. Di tahun 2023 pelatihan yang diberikan lebih kepada pemrograman dasar, tetapi pada tahun 2024 diberikan tambahan materi terkait dengan pemrograman lanjutan.

#### 4.3.3 Interpretasi Temuan Data Penelitian

Berdasarkan analisa di atas hasil pengolahan data di PT Muria Solusi Teknologi didukung oleh pelatihan yang terus dilakukan, jumlah aplikasi yang bertambah yang dipengaruhi oleh keinginan memperoleh kompensasi serta pendidikan dari masing masing karyawan membantu mengembangkan aplikasi aplikasi baru sesuai kebutuhan konsumen.

Dari pembahasan ini muncul pertanyaan dari Bab 1.2 yang harus memperoleh jawaban, apa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi? Pertanyaan ini dijawab dengan melakukan penelitian bahwa Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak semakin meningkatnya jumlah konsumen yang menggunakan aplikasi. Selain itu didukung dengan adanya peningkatan sarana dan prasarana yang sudah dijelaskan pada tabel 4.9. Pada tahun

2024 ada peningkatan teknologi yang digunakan semula menggunakan personal komputer (desktop) menjadi menggunakan personal laptop (notebook).

Berdasarkan konsep yang ada, peneliti menemukan temuan konsep yang muncul dari hasil wawancara yang berkenaan dengan faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT MST dan upaya yang dilakukan PT MST untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 1. Kompensasi

Berdasarkan wawancara dan observasi dilapangan, perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja masing – masing. Sebagai contoh perusahaan memberikan karyawan untuk mengambil cuti tahunan jika ada kepentingan pribadi dan gaji tetap dibayar. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya (THR) setiap tahun. Pembagian THR biasanya dilakukan seminggu sebelum libur lebaran. Pemberian kompensasi PT MST terhadap karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

#### 2. Pendidikan & Pelatihan

Berdasarkan wawancara dan observasi dilapangan, perusahaan setiap hari jumat mengadakan evaluasi yang dipimpin oleh orang yang ahli di setiap bidangnya. Pelatihan diberikan oleh perusahaan dengan tujuan agar setiap karyawan mampu memahami pekerjaannya. Dalam kelas training, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk bertanya jika ada materi yang belum dipahami serta dapat menceritakan permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi untuk dibagi

sehingga dibantu penyelesaian masalahnya oleh orang yang ahli dibidang tersebut dan karyawan lain juga dapat belajar dari pengalaman tersebut. Karyawan yang sudah lama bekerja pun sangat perlu mengikuti pelatihan ini untuk menambah pengetahuan yang belum diketahui sebenarnya.

### 3. Motivasi

Berdasarkan wawancara dan observasi lapangan, motivasi baik itu dari dalam maupun dari luar juga menjadi penentu kinerja karyawan. Jika ada motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Ditambah dengan adanya motivasi dari luar semisal dari rekan kerja atau lingkungan, maka dipastikan kinerja karyawan bisa lebih baik dari sebelumnya.

## BAB V

### KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui wawancara, observasi dan dokumentasi pada PT Muria Solusi Teknologi. Maka diperoleh hasil penelitian seperti yang dibahas di bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dengan adanya kompensasi, pendidikan & pelatihan serta motivasi. Sedangkan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mengadakan dan mengikuti pelatihan kerja, memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Terdapat aplikasi baru yang dapat dibuat di tahun 2024 oleh para karyawan sehingga menciptakan konsumen baru untuk menggunakan aplikasi tersebut. Konsumen baru disini tentunya menyebabkan peningkatan jumlah konsumen sehingga mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih positif dari PT Muria Solusi Teknologi.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Oleh karena itu faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Pusat persoalan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah penilaian kinerja karyawan.

Kegiatan pelatihan kerja yang lebih diadakan secara konsisten, pemberian pengarahan kepada karyawan merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Muria Solusi Teknologi.

#### B. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian kali ini yaitu perusahaan yang dijadikan populasi dan sampel adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya pembuatan aplikasi berbasis web. Tentunya penelitian ini belum bisa diterapkan di bidang yang lain semisal bidang produksi atau bidang pemasaran. Serta adanya keterbatasan data dan waktu yang dikarenakan tidak semua data diberikan oleh perusahaan kepada peneliti karena privasi perusahaan. Selain itu, ketika informan kesulitan dalam memahami pertanyaan yang diberikan oleh peneliti sehingga kesulitan untuk menerangkan jawaban dari pertanyaan peneliti dan keterbatasan waktu wawancara dengan informan sehingga informasi yang diperoleh kurang maksimal.

#### C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diberikan kepada PT Muria Solusi Teknologi adalah sebaiknya selalu mengadakan pendidikan dan pelatihan yang mendukung serta memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan sehingga hal tersebut memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu perlu mengadakan pemberian motivasi kepada karyawan secara teratur dan berkelanjutan. Selain itu ada juga saran untuk penelitian selanjutnya yaitu lebih mengembangkan ruang lingkup yang diteliti tidak hanya perusahaan jasa teknologi tetapi juga perusahaan lain sehingga

bisa digunakan untuk menarik kesimpulan secara umum untuk berbagai perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alhadar, F. M., & Hidayanti, I. (2021). Psychological Ownership in Organizations: The Role of Person-Organization Fit and Consequences on Support for Change and Organizational Citizenship Behavior. *Society*, 9(2), 447–457. <https://doi.org/10.33019/society.v9i2.317>
- Ayu Putri Gayatri, G., Imbaruddin, A., & Muttaqin. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank MANDIRI (PERSERO), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar. In *Jurnal Administrasi Negara* (Vol. 24). Desember.
- Bejo Siswanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Pengembangan dan Aplikasi*.
- David Harly Weol. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara*.
- Dian Narulita Tristina, & Widagdo, S. (2019). *Kepemimpinan dan Kinerja*.
- Eko Budiyanto. (2020). *Kinerja Karyawan*.
- Feti Itasari. (2022). *Revealing the successful performance in Pandemic PT MIF*.
- Hasan Basri, & H. A. Rusdiana. (2015). *Manajemen pendidikan dan pelatihan*.
- Hayati, N., & Arsyad Al-Banjari, M. (2023). *Job Satisfaction Analysis in Improving Employee Performance at PT Jaya Sentral Indo Banjarmasin*.
- I Gede Suwindia, & Ni Nyoman Kurnia Wati. (2021). *Kinerja Pegawai* (Anak Agung Gede Agung, Ed.).
- IDTRIX. (n.d.). *SK PT Muria Solusi Teknologi*. Retrieved September 9, 2024, from [https://beritanegara.co.id/pengumuman-bn/index?nama\\_notaris\\_search=&badan\\_hukum\\_search=PT.+MURIA+SOLUSI+TEKNOLOGI&no\\_bn\\_search=&no\\_tbn\\_search=&tahun\\_terbit\\_search=#search](https://beritanegara.co.id/pengumuman-bn/index?nama_notaris_search=&badan_hukum_search=PT.+MURIA+SOLUSI+TEKNOLOGI&no_bn_search=&no_tbn_search=&tahun_terbit_search=#search)
- Irma Yuliani. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- James L Gibson, James. H. Donnelly, John M. Ivancevich, & Robert Konopaske. (2012). *Organizations Behavior Structure Processes*.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. [www.aarizky.com](http://www.aarizky.com)
- Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan*.

Lentera Crosi Yuniati, Burhanudin Ahmad Yani, & Istiqomah. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari motivasi disiplin kerja dan pengembangan karir di masa pandemic covid-19. *Edunomika*, 06.

Mangkunegara. (2020). *Sumber Daya Manusia*.

Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Meithiana Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*.  
www.indomediapustaka.com

Metik Asmike, & Putri Oktovita Sari. (2022). *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing"*. [www.kwu.unipma.ac.id](http://www.kwu.unipma.ac.id)

Mondy, et al. 2002. *Human Resource Management*. Pearson Education International.

Muhammad Ali Nurdin, Soehatman Ramli, SKM., M., & Dr. Erislan, ST., M. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. [www.mitrailmumakassar.com](http://www.mitrailmumakassar.com)

Mulyono, S., & Idrus, S. (2022). *Analyze the Factors in Improving Employee Performance*. 2(2). <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i2>

Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, & Maya Rizki Sari. (2021). *Kinerja karyawan*.

Pipin Setyo Utomo. (2020). *Strategi Peningkatan Kualitas Karyawan (Studi Pada CV Cucurutuku Ceria Sosgul Malang)*.

Rahma, D., Astuti, Y., Sy, M. E., Hafcar, M., Muhammad, N., Diwa, R., Aditty, H., Kurniawan, B., Dimas, T., Raharjo, S., Romdhoni, L., Wafiyuddin, M., Mahdi, B., Fahmi, M., Royhan, H., Iqbal, M., & Haris, A. (2021). *Manajemen Kinerja*.

Rifa'i, A. A., & Susanto, J. (2021). Urgensi Variabel Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Penentunya Pada Manajemen Pendidikan Tinggi. *Edugama: Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(1), 121–139.  
<https://doi.org/10.32923/edugama.v6i1.1372>

Rivaldi, R., & Sungkono, S. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Matasapari Mediatama. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 342–347.  
<https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.154>

Shalsabila, L., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Work Discipline Analysis of Employee Performance on PT WKB. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 28–31. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.29>

Sofyan Tsauri. (2014). *Manajemen Kinerja*.

Surat Edaran Gubernur no 561/0017430 tahun 2024.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Surya Satria, A., & Dewi, D. L. (2018). Analisis cara meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Pranoesa. In *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).

Waloyo. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari pemberian insentif*.  
[www.publikasiilmiah.com](http://www.publikasiilmiah.com)

Widiawati, A. (2015). *Pengaruh berbagai variabel individu terhadap perilaku karyawan dalam organisasi*.



## LAMPIRAN

### Lampiran A

Transkrip wawancara dengan informan

Nama informan :

Jenis kelamin :

Tanggal wawancara :

Pendidikan terakhir :

Status Pernikahan :

Usia :

Pertanyaan wawancara untuk pimpinan PT MST:

1. Bagaimana kinerja karyawan di PT MST?
2. Bagaimana cara bapak mengetahui tingkat kinerja karyawan?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan atau pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Pertanyaan wawancara untuk manajer PT MST:

1. Bagaimana kinerja karyawan di PT MST
2. Bagaimana cara bapak mengetahui tingkat kinerja karyawan?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Bagaimana upaya yang bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Pertanyaan wawancara untuk karyawan PT MST:

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana upaya yang anda lakukan untuk meningkatkan kinerja?

## Lampiran B

### Transkrip wawancara dengan informan 1

#### Identitas Informan

Nama Informan 1 : Budhi Sugianto

Jenis Kelamin : Laki – laki

Jabatan : Direktur PT Muria Solusi Teknologi

Tanggal wawancara : 9 September 2024

Pendidikan terakhir : S-1 Teknik Informatika

Status Pernikahan : Menikah

Usia : 54 Tahun

#### Transkrip wawancara

Peneliti : Bagaimana kinerja karyawan di PT MST?

Informan 1 : Menurut saya kinerja karyawan sudah baik, banyak dari mereka sudah memahami tugas dari bagiannya masing-masing, tingkat disiplin dan semangat kerja juga sangat tinggi

Peneliti : Bagaimana cara bapak mengetahui kinerja karyawan?

Informan 1 : Kita mengadakan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja karyawan secara berkala, penilaian ini diambil dari rekan kerja maupun dari pengguna yang memakai jasa dari perusahaan kami.

Peneliti : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?

Informan 1 : Faktor kompensasi dalam hal ini adalah pemberian insentif seperti gaji maupun tunjangan menjadi hal penting untuk menunjang kinerja karyawan, selain itu faktor pendukung lain seperti pendidikan dan pelatihan juga tidak kalah penting.

Peneliti : Bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan atau pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Informan 1 : Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kita biasanya mengadakan pelatihan, baik itu soft skill maupun hard skill sehingga karyawan mendapatkan bekal ilmu dan pemahaman yang cukup mengenai pekerjaan mereka masing

– masing. Selain itu perusahaan juga memberikan sistem jenjang karir yang jelas. Penilaian yang dilakukan digunakan untuk menentukan apakah personel tersebut mendapatkan peningkatan karir atau tidak, dan tentunya semakin tinggi jenjang karir, maka semakin tinggi pula fasilitas yang didapatkan oleh karyawan itu sendiri.



## Lampiran C

### Transkrip wawancara dengan informan 2

#### Identitas informan

Nama informan 2 : Cipto Ariaaji

Jenis kelamin : Laki – laki

Jabatan : Manajer PT MST

Tanggal wawancara : 9 September 2024

Pendidikan terakhir : S-1 Psikologi

Status Pernikahan : Menikah

Usia : 50 Tahun

#### Transkrip wawancara

Peneliti : Bagaimana kinerja karyawan di PT MST?

Informan 2 : Menurut saya, kinerja karyawan ada peningkatan dan masih bisa ditingkatkan, alasannya karena pekerjaan yang lancar maka pekerja akan nyaman.

Peneliti : Bagaimana cara bapak mengetahui kinerja karyawan?

Informan 2 : Pembuktian kinerja karyawan dihitung dari sedikitnya perbaikan yang diminta dari para pengguna aplikasi ataupun keluhan dari para pengguna jasa yang disediakan. Selain itu yang terakhir adalah wajah karyawan, murung berarti sedang ada banyak masalah bisa karena masalah pekerjaan ataupun masalah pribadi, apabila disebabkan oleh pekerjaan maka akan kami berikan Solusi.

Peneliti : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?

Informan 2 : Kalau menurut saya, ada beberapa faktor yaitu yang pertama adalah kompensasi kemudian pendidikan dan pelatihan, rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang mampu membimbing dan tersedianya fasilitas yang menunjang kinerja karyawan.

Peneliti : Bagaimana upaya yang bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Informan 2 : Yang pertama adalah memberikan bimbingan kepada karyawan jika melakukan kesalahan bukan malah

menyalahkan, perhatian dan pemenuhan pada hak karyawan, penghilangan atau meminimalisir masalah masalah yang menghambat kinerja karyawan. Yang kedua adalah pemberian pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dari masing masing karyawan. Yang ketiga adalah pemberian reward yang menyesuaikan dengan kinerja karyawan.



## Lampiran D

### Transkrip wawancara dengan informan 3

#### Identitas informan

Nama informan 3 : Feri Andrianto

Jenis kelamin : Laki – laki

Jabatan : Karyawan PT MST 1

Tanggal wawancara : 9 September 2024

Pendidikan terakhir : S1 – Teknik Informatika

Status Pernikahan : Belum Menikah

Usia : 36 Tahun

#### Transkrip wawancara

Peneliti : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?

Informan 3 : Menurut saya, faktor kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya pemberian kompensasi yang dihitung berdasarkan kinerja karyawan, semakin tinggi kinerja maka semakin besar kompensasinya. Serta adanya pendidikan dan pelatihan yang menunjang pekerjaan tentunya membuat semakin tinggi kinerja karyawan.

Peneliti : Bagaimana upaya yang anda lakukan untuk meningkatkan kinerja?

Informan 3 : Setiap hari jumat pagi, saya mengikuti evaluasi dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan. Evaluasi ini diadakan untuk membagi pengetahuan atau ilmu yang dimiliki selama melakukan pekerjaan perusahaan. Selain itu di sesi ini juga diberikan bimbingan jika ada kendala saat melakukan pekerjaan. Jadi tujuan dari pertemuan ini supaya saat saya mengalami sebuah masalah sedikit demi sedikit saya akan mengerti cara untuk mengatasinya.

Lampiran E

Transkrip wawancara dengan informan 4

Identitas informan

Nama informan 4 : Ahmad Syafrudin

Jenis kelamin : Laki – laki

Jabatan : Karyawan PT MST 2

Tanggal wawancara : 9 September 2024

Pendidikan terakhir : S-1 Teknik Informatika

Status Pernikahan : Menikah

Usia : 34 tahun

Transkrip wawancara

Peneliti : Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?

Informan 4 : Menurut saya, ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja. Faktor utama adalah dari diri sendiri, seberapa besar kemauan kita untuk belajar, seberapa besar kemauan kita untuk maju. Selain itu apresiasi perusahaan sangat berpengaruh dengan kinerja kita, contoh nyata nya, waktu pandemi covid kemarin banyak perusahaan yang merumahkan karyawan, tetapi kalau di sini tidak ada yang seperti itu, gaji kita juga tidak dipotong, tunjangan juga masih dikasih. Jadi saya merasa kalau perusahaan masih berusaha memikirkan kesejahteraan karyawan. Jadi saya sebagai karyawan merasa harus melakukan kontribusi yang lebih juga.

Peneliti : Bagaimana upaya yang anda lakukan untuk meningkatkan kinerja?

Informan 4 : Mengikuti pelatihan yang mendukung untuk menambah pengetahuan yang mendukung kinerja, serta harus mempunyai kemauan untuk belajar, menyadari bahwa kita harus memberikan yang terbaik sebagaimana kita ingin diperlakukan yang terbaik juga. Dalam hal ini belajar bahasa pemrograman ataupun teknik coding yang baru sehingga aplikasi yang dibuat lebih efektif dan efisien. Dari kantor ada evaluasi di hari jumat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berkaitan dengan kendala ataupun permasalahan

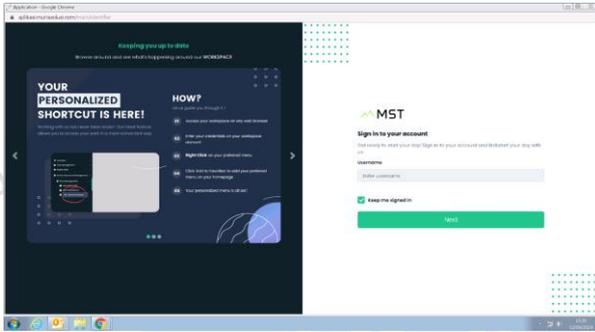
yang muncul, serta aktif diskusi dengan rekan kerja maupun atasan jika menemukan masalah yang sekiranya belum yakin dengan solusi yang harus dilakukan.



Lampiran F

Dokumentasi

Gambar produk web yang dihasilkan oleh PT Muria Solusi Teknologi



Gambar pada saat melakukan wawancara dengan informan 1



Gambar pada saat melakukan wawancara dengan informan 2



Gambar pada saat melakukan wawancara dengan informan 3



Gambar pada saat melakukan wawancara dengan informan 4



Lampiran G

Izin Penelitian di PT Muria Solusi Teknologi



YAYASAN PERGURUAN TINGGI SLAMET RIYADI SURAKARTA  
UNIVERSITAS SLAMET RIYADI

**FAKULTAS EKONOMI**

PROGRAM STUDI : • MANAJEMEN (S1) • AKUNTANSI (S1) • MAGISTER MANAJEMEN (S2)

E-mail : [fakultas.ekonomi@unisri.ac.id](mailto:fakultas.ekonomi@unisri.ac.id) Homepage : [www.fe.unisri.ac.id](http://www.fe.unisri.ac.id)

Jl. Kolonel Sugiyono, Joglo, Surakarta Kode Pos 57136 Telp/Fax. 0271-855717

Nomor : 500/S2/AK/2024  
Hal : Mohon izin penelitian  
Surakarta, 7 September 2024

Yth. : Pimpinan  
PT. Muria Solusi Teknologi  
Jl Tanjung 30 Kudus

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa dalam rangka tugas akhir masa studi di Universitas Slamet Riyadi Surakarta, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat thesis.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Arief Kurniawan  
N P M : 21222017  
Semester : Gasal  
Program Studi : Magister Manajemen (S2)

mohon bantuannya untuk mendapatkan data / keterangan guna kelancaran dalam penyusunan thesis di Instansi yang Bapak / Ibu Pimpin.

Adapun judul thesis :

**"ANALISIS PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT MURIA SOLUSI TEKNOLOGI"**

Demikian atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.



Surakarta, 7 September 2024

Dekan,

**Dr. Marjam Desma Rahadhini, SE., M.Si.**  
NIDN. 0625126601

Lampiran H

Data Pelatihan Karyawan tahun 2023

No	Jenis Pelatihan	Durasi Pelatihan	Responden menjadi peserta Pelatihan
1	Pemrograman dasar	5 hari	2 orang
2	Pemrograman dasar sesi 2	5 hari	2 orang
3	Pemrograman dasar sesi 3	5 hari	2 orang
4	Desain Web	3 Hari	1 orang

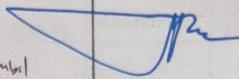
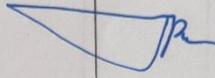
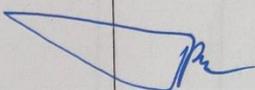
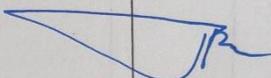
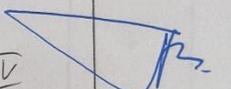
Lampiran I

Data Pelatihan Karyawan Tahun 2024

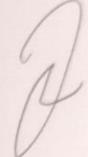
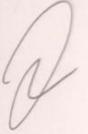
No	Jenis Pelatihan	Durasi Pelatihan	Responden menjadi peserta Pelatihan
1	Pemrograman dasar	5 hari	3 orang
2	Pemrograman dasar sesi 2	5 hari	3 orang
3	Pemrograman dasar sesi 3	5 hari	3 orang
4	Desain Web	3 Hari	2 orang
5	Pemrograman lanjutan	5 hari	2 orang
6	Pemrograman lanjutan sesi 2	5 hari	2 orang
7	Pemrograman lanjutan sesi 3	5 hari	2 orang

Lampiran J

Dokumentasi Konsultasi Tesis

NO. URUT	TANGGAL	BAB/HAL/DLL (YANG DIKONSULTASIKAN)	PARAF PEMBIMBING
1	23 Maret 24	Bab I Diskusi Topik yang diambil	
2.	4 Mei 24	Bab II	
3.	6 Juli 24	Bab III	
4.	7 Sept 24	Revisi hasil Sempro	
5.	21 Sept 24	Bab IV & Bab V	

2024/10/18 07:56

NO. URUT	TANGGAL	BAB/HAI/DLL. (YANG DIKONSULTASIKAN)	PARAF PEMBIMBING
6	19/10/25	Bab I x Bab II	
7	9/11/25	Bab III	
8	7/12/25	Bab IV	
9	10/1/25	Bab V	
10	22/2/2025	Tipe Aca.	