



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

A. Latar Belakang Masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Manusia sebagai makhluk sosial menunjukkan bahwa manusia pada dasarnya tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan atau interaksi dengan manusia lain. Hal ini menyoroti kebutuhan manusia untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan berkolaborasi dengan orang lain dalam berbagai aspek kehidupan. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari-hari dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja (Suryadi, 2020).

Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran manusia sebagai salah satu sumber daya yang sangat penting. Sumber daya manusia sebagai pekerja atau karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas setiap perusahaan. Dalam hal ini perusahaan menuntut karyawan yang mempunyai potensi dan kualitas yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah organisasi atau perusahaan, apa yang di lakukan oleh manajemen SDM menggambarkan bagaimana aktifitas pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan atau organisasi, (Hasibuan, 2019).

Pengelolaan SDM yang tepat memiliki andil dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Tujuan organisasi merupakan hasil akhir atau pencapaian yang ingin diraih oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tujuan ini memberikan arah dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

fokus bagi seluruh aktivitas dan upaya yang dilakukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pengusaha harus dapat memaksimalkan kinerja karyawan tersebut (Agustini, 2019).

Mengelola perusahaan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Banyak hambatan yang mungkin akan dihadapi dalam mewujudkan perusahaan yang berkualitas dan berkompeten, terutama mengelola manusia di dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi makin terasa penting karena sumber keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang ditentukan oleh seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan Sumber Daya Manusia digunakan sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi positif ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBIKKG (Asosiasi Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi (Prayitno, 2020).

Kinerja merupakan pendukung perusahaan yang berarti bahwa performa atau hasil kerja dari seluruh anggota dan bagian dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan tersebut. Kinerja mencakup berbagai aspek, mulai dari produktivitas individu hingga efisiensi proses kerja, dan memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sudah pasti ditunjang dengan kinerja karyawannya yang baik. Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung kepada kinerja setiap karyawannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di masa kini dan masa yang akan datang. Pengelolaan kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk membangun keunggulan kompetitif perusahaan. Dari hasil penilaian kinerja akan dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi untuk memenangkan persaingan. Penilaian terhadap setiap orang dalam organisasi menjadi acuan siapa yang berprestasi dan berhak memperoleh penghargaan dan siapa yang kurang berprestasi (Leonardo dkk, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif, dimana salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan guna menunjang performa organisasi.

Trans Media telah banyak melakukan perubahan, perubahan kinerja perusahaan yang dilakukan mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan

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

efisiensi, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Dalam aspek pengembangan sumber daya manusia perusahaan mengadakan program pelatihan, memberikan penilaian yang adil hingga memberikan insentif dan bonus berdasarkan kinerja yang dilakukan, dalam hal lain motivasi karyawan yang ada dalam perusahaan masih harus terus dioptimalkan. Hal ini dapat diketahui salah satunya dari tingkat ketidakhadiran atau presensi karyawan didapatkan data yang ditampilkan pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Presensi Karyawan Trans Media Jakarta
Tahun 2020 - 2022**

Penilaian Kinerja	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
	Presentase (%)	Presentase (%)	Presentase (%)
Sangat Baik (A) *	20.90%	15.91%	9.32%
Baik (B)	29.85%	39.39%	36.44%
Cukup (C)	40.30%	31.06%	41.53%
Kurang (D) *	8.96%	13.64%	12.71%
Total	100.00%	100.00%	100.00%

Sumber: HR PT Trans Media Corpora, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan telah terjadi penurunan presensi karyawan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, jika dilihat tahun 2020 sebanyak 20,90% yang mendapatkan nilai sangat baik (A), kemudian nilai baik (B) sebanyak 29,85%, diikuti nilai cukup (C) sebanyak 40,30% dan sisanya nilai kurang (D) sebanyak 8,96%, pada tahun 2021 nilai sangat baik (A) mengalami penurunan menjadi 15,91%, kemudian nilai baik (B) sebanyak 39,39%, diikuti nilai cukup (C) sebanyak 31,06% dan sisanya nilai kurang (D) sebanyak 13,64%, pada tahun 2022 nilai sangat baik (A) kembali mengalami penurunan sehingga menjadi 9,32%, kemudian nilai baik (B) sebanyak 36,44%, diikuti nilai cukup (C) sebanyak 41,53% dan sisanya nilai kurang (D) sebanyak 12,71%. Hal ini dikarenakan masih sedikit karyawan yang memenuhi standar operasional perusahaan (SOP) serta masih kesulitannya karyawan dalam



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



bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Penurunan kinerja juga terjadi karena karyawan bekerja dengan aturan yang kompleks dan penilaian kerja kurang objektif, Hal ini membuat para karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan kurang berprestasi dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun. Jadi pencapaian kinerja karyawan berdasarkan data tersebut dapat dikatakan cenderung menurun.

Motivasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang individu melakukan sesuatu karena adanya motivasi (dorongan). Motivasi memiliki sifat positif karena membuat individu melakukan sesuatu yang awalnya tidak ingin dilakukannya tapi berkat adanya motivasi (dorongan) tertentu maka individu tersebut mau melakukan sesuatu tersebut. Motivasi dapat berasal dari internal maupun eksternal.

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul akibatnya oleh faktor di dalam diri seseorang yakni faktor internal dan faktor di luar diri yang disebut ekstrinsik, tetapi kedua faktor tersebut timbul karena adanya rangsangan. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh positif yang membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja karyawan atau sebaliknya dapat pula berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



negatif. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat tergantung pada sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan bagi organisasi itu diperlukan sebuah prestasi kerja yang tinggi yang diciptakan oleh sumber daya manusia itu sendiri (Prayitno, 2020). Maka diperlukan suatu kemampuan untuk karyawan yang berprestasi dan hasil kerja yang baik. Hal ini nantinya akan dapat meningkatkan suatu semangat dan gairah kerja yang baik dimasa yang akan datang.

Agar sumber daya manusia yang ada dapat bekerja sebaik mungkin, mereka harus mempunyai kesempatan yang tepat, bantuan dan motivasi yang cukup untuk dapat mengembangkan potensi secara maksimal. Motivasi pegawai dapat terlihat dari meningkatnya semangat dan gairah untuk bekerja secara maksimal, dapat bekerja sama, disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, menumbuhkan loyalitas (rasa memiliki) terhadap organisasi, meningkatnya partisipasi dan kreativitas pegawai, terwujudnya iklim kerja yang menyenangkan, peningkatan moral dan kepuasan pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan, maka diperlukan adanya prestasi kerja sebagai faktor utama. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja haruslah efektif dan efisien. Motivasi internal itu adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi eksternal itu bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan (Hasibuan, 2019).

Motivasi internal yang sering terjadi yaitu terdapat karyawan yang kurang memberikan target prestasi, karyawan yang kurang dalam kemajuan dan pengembangan potensi individu, sedangkan motivasi eksternal yaitu adanya peraturan atau kebijakan perusahaan yang kurang efektif, dilihat dari kehadiran karyawan masih kurang tepat waktu sehingga terdapat karawan, apalagi bila ada karyawan yang absen



atau tidak hadir dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan mempengaruhi kinerjanya, dan akan mengakibatkan hasil kerja karyawan yang tidak atau kurang efektif dan efisien. Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan karyawan adalah memperkerjakan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada karyawan haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan (Suryadi, 2020).

Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja (Suryadi, 2020). Motivasi setiap karyawan dalam bekerja juga bervariasi. Ada karyawan termotivasi bekerja karena ingin memiliki uang banyak, ada yang termotivasi karena ingin merasa aman akan kebutuhan hidup, dan bahkan ada karyawan yang termotivasi bekerja untuk prestise yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



dalam bekerja tidak terpenuhi. Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki minat dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Walaupun karyawan tersebut memiliki kompetensi standar yang ditentukan perusahaan, tanpa adanya motivasi di dalamnya tidak akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang telah terpenuhi kepentingannya, akan lebih terdorong dan bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan akan termotivasi untuk semakin giat lagi (Christin dan Mukzam, 2019)

Penelitian ini dilakukan di PT Trans Media Corpora atau lebih dikenal dengan nama Trans Media adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang media, dimana Trans Media berkomitmen untuk menggelar siaran analog dan digital secara bersamaan, atau siaran simulcast, di semua provinsi diseluruh Indonesia. Dalam bisnis media, Transmedia mengembangkan bisnisnya dalam berbagai platform mulai dari dunia pertelevisian hingga kanal berita online. Dengan berkembangnya bisnis media yang dijalankan membuat trans media harus terus mengembangkan lini bisnisnya agar dapat bersaing. Dikenal dengan program-program yang dihadirkan bersifat ringan dan kekinian trans media menysasar customer di berbagai generasi. Oleh karena itu sumber daya manusia yang dimiliki haruslah mampu beradaptasi dengan kondisi dan situasi yang terjadi.

Dalam dunia media ini menuntut semua karyawan bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi serta menjalankan prosedur perusahaan dengan baik. Tingginya tekanan yang ada dilingkungan perusahaan membuat karyawan merasa jenuh dan tertekan. Dengan adanya tekanan dan tingkat kerja yang tinggi tidak sedikit karyawan yang mengalami stres kerja dan membuat kinerja perusahaan semakin menurun. Turunya kinerja ini membuat tingkat produktifitas dan kreatifitas juga menurun. Hal lain yang masih kurang dijalankan di dalam perusahaan adalah berkaitan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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



motivasi kerja. Motivasi di dalam perusahaan tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Karyawan yang masih tidak mendapatkan support dalam menuangkan ide kreatifnya hingga kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan yang telah di kerjakan. Karyawan secara kebutuhan motivasi mencapai tingkat kepuasan oleh penghargaan yang diperolehnya melalui jenjang karier atas hasil kerjanya serta dapat memberikan semangat untuk berkinerja lebih baik sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan berjalan secara optimal seiring peningkatan kinerja karyawan di perusahaan (Amelia dan Handayani, 2020).

Penelitian ini sudah pernah dilakukan, dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Solikin dan Sari (2019), sementara penelitian yang dilakukan oleh Vianti dan Fauzi (2023) mendapatkan hasil bahwa motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian yang berkaitan dengan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Sabrina (2021) dengan hasil bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Abudanti (2019) mendapatkan hasil bahwa motivasi eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan penelitian terdahulu masih terdapat kesenjangan hasil penelitian, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan Trans Media Jakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :



1. Apakah kebutuhan aspirasi pribadi bagian penting dalam kinerja seorang karyawan ?



2. Apakah lingkungan kerja menjadi bagian penting dari kinerja karyawan ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan dan mengingat segala keterbatasan yang ada, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan Trans Media

D. Batasan Penelitian

Berhubung dengan keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka berikut adalah batasan dalam penelitian ini:

1. Objek penelitian adalah motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan Trans Media
2. Responden penelitian adalah karyawan Trans Media
3. Penelitian ini akan dilakukan pada Januari - Mei 2024

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans Media?
2. Apakah motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans Media?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :



1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan Trans Media.



Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Trans Media.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen. Selain itu, penelitian ini sebagai cara implementasi dari pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan khususnya mengenai motivasi internal dan motivasi eksternal dan kinerja karyawan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dokumentasi karya ilmiah bidang manajemen yang berhubungan dengan motivasi internal dan motivasi eksternal dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan *feedback* serta manfaat kepada perusahaan mengenai motivasi internak dan eksternal terhadap kinerja karyawan sehingga bisa menjadi pertimbangan dan acuan oleh perusahaan dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal yang berujung kesuksesan tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.