

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA BANAC KOTA BANJARBARU

Rika Ayu Saraswati¹, Isra Ul Huda²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail: rikaayu.pb@gmail.com¹, israulhuda83@gmail.com²

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Banac Kota Banjarbaru. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah diketahui PT. Prima Banac Kota Banjarbaru memiliki permasalahan dalam motivasi kerja karyawan, namun setelah adanya penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki motivasi kinerja karyawan di PT. Prima Banac Kota Banjarbaru

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, kinerja

Latar Belakang

Dalam menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Produk dan jasa yang dihasilkan karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang

dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja demi mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal.

Faktor motivasi kerja yang menjadi pendorong kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar karyawan. Salah satu pendorong agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin. Dalam hal ini fungsi pemimpin sangatlah diperlukan, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sangatlah dominan dalam

mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawannya, berupa motivasi kerja maka karyawan dapat memenuhi kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukuman dan teguran.

PT. Prima Banac Kota Banjarbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbaikan AC dan *tire repair*, atau dapat dikatakan perbaikan ban, velg, dan *air conditioner*. Perusahaan ini mulai dijalankan dan dikembangkan mulai tahun 2008 sesuai dengan tahun berdirinya perusahaan tersebut. PT. Prima Banac Kota Banjarbaru memiliki 30 orang karyawan. Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas dan orderan yang diterima diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan secara profesional.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di PT. Prima Banac Kota Banjarbaru ini adalah motivasi yang diberikan oleh pemimpin. Salah satu motivasi yang diberikan adalah peraturan yang fleksibel. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran dalam bekerja serta untuk meningkatkan kinerja karyawan. dimana banyak karyawan yang tidak disiplin dengan masuk kerja tidak sesuai jam kerjanya, namun jika jam masuk kerja tidak sesuai yang ditetapkan atau terlambat, maka pemilik usaha tersebut akan memotong gaji karyawan yang melanggarnya. pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang menaati peraturan yang ditetapkan oleh usaha tersebut.

Misalnya yang seharusnya masuk kerja pukul 08.00 pagi, ada yang masuk pukul 08.20, pukul 09.00 pagi, pukul 10.00 pagi, bahkan ada yang pukul 11.00 baru masuk kerja. Kurangnya kesadaran atas tugas yang dijalani karyawan tersebut menyebabkan kesalahan dalam bekerja. Misalnya pada saat memperbaiki Ban atau velg, terdapat kesalahan dalam pemotongan harga, kesalahan dalam memperbaiki Ban dan kesalahan menghitung jumlah orderan. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dari yang seharusnya tepat waktu menjadi tidak tepat waktu yang ditentukan. Keterlambatan ini diakibatkan oleh beberapa karyawan yang merasa belum mendapatkan motivasi dari perusahaan, baik itu motivasi internal maupun eksternal, karyawan merasa belum mendapatkan apresiasi, pengakuan bahkan penghargaan atas kerja kerasnya dari perusahaan, sehingga karyawan merasa untuk apa bekerja giat sedangkan yang diperoleh sama saja dengan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik, karyawan juga merasa dari segi kompensasi, fasilitas yang diberikan dan juga peraturan yang dianggap terlalu ketat, sehingga menyulitkan gerak karyawan dalam berinovasi.

Diketahui bahwa penjualan pada PT. Prima Banac Kota Banjarbaru mengalami penurunan secara drastis pada tahun 2018 – 2020. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya pandemic covid 19, dan pada tahun 2021 mulai meningkat baik dari penjualan maupun laba rugi perusahaan. Jika motivasi yang bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. maka kepercayaan konsumen akan berkurang. Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti lebih

jauh tentang motivasi kerja internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Prima Banac Kota Banjarbaru.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manullang (2018:32) mendefinisikan manajemen sebagai: Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sementara itu, manajemen menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2017:65) adalah suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengkoordinasikan berbagai aktivitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila satu individu bertindak sendiri. Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu usaha mencapai tujuan tertentu dengan mendayagunakan segala sumberdaya baik manusia maupun non manusia dalam suatu organisasi.

Fungsi manajemen menurut Gullick (2018:216) antara lain: (1) perencanaan, adalah proses penyusunan dan penetapan tujuan dan bagaimana menempuhnya atau proses identifikasi kemana akan menuju dan bagaimana cara menempuh tujuan tersebut; (2) pengorganisasian, adalah memilih tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang melapor kepada siapa, dan kapan serta dimana putusan putusan harus dibuat; (3) penyusunan, adalah menentukan, memilih, mengangkat, membina, membimbing, sumber daya manusia dengan menggunakan berbagai

pendekatan dan atau seni pembinaan sumber daya manusia; (4) pengarahan, adalah penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terhadap para petugas yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar; dan (5) koordinasi, adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri.

Beberapa prinsip manajemen dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) pembagian kerja, yaitu bila ada kejelasan tentang siapa yang mengerjakan apa, maka kelompok akan lebih berhasil-guna dan berdaya guna karena baik cara kerjanya; (2) disiplin, yaitu ketaatan pada peraturan yang telah disepakati bersama dan kesadaran anggota yang tinggi tentang tanggungjawab dan tugas-tugasnya amat menentukan keberhasilan manajemen; (3) kesatuan perintah, yaitu untuk menghindari kesimpangsiuran; (4) kesepakatan tentang arah tujuan merupakan hal yang mengikat kelompok dan mencegah perselisihan; (5) kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi; dan (6) rantai berjenjang dan rentang kendali, yaitu manajemen dilakukan bertingkat-tingkat dan merupakan mata rantai yang berjenjang.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2017:44) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan persistensi,

dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Heller (2018:65) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Robbins dan Judge (2017:43) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Wibowo (2017:43), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja mempunyai tiga ciri, yaitu: (1) motivasi kerja berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional; (2) motivasi kerja merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu; dan (3) dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Saydam (2019:54) mengemukakan bahwa motivasi dapat: (1) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan; (2) meningkatkan gairah dan

semangat kerja; (3) meningkatkan disiplin kerja; (4) meningkatkan prestasi kerja; (5) meningkatkan rasa tanggung jawab; (6) meningkatkan produktivitas dan efisiensi; dan (7) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012:291) seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu: (1) memahami perilaku bawahan; (2) berbuat dan berperilaku realistis; (3) tingkat kebutuhan setiap orang berbeda; (4) mampu menggunakan keahlian seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal; (5) pemberian motivasi harus mengacu pada orang; dan (6) dapat memberi keteladanan

Terdapat lima teori motivasi kerja yang berpengaruh besar dalam praktik pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pertama, Teori Efek Hawthorn, bahwa penelitian Mayo (1920:45) pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah: (1) kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja; (2) sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja; (3) kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan; dan (4) kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

Kedua, Teori Kebutuhan Menurut Abraham Maslow (2018:80), pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan harga diri; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya.

Ketiga, Teori X dan Y. McGregor (1960:142) mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y. Teori X menganggap bahwa: (1) karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja; (2) karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik; (3) prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja; (4) uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja; dan (5) karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Teori Y menganggap bahwa: (1) karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan; (2) karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan; (3) manusia cenderung ingin belajar; (4) kreatifitas dan imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

Keempat, Teori Hygiene dan Motivator. Menurut Herzberg, dkk., (1959: 109), faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja sebagai

berikut: (1) kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya, (2) sistem pengawasan, (3) gaya kepemimpinan, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) hubungan antar pribadi, (6) gaji/upah, (7) status; (esehatan dan keselamatan kerja. Faktor motivator meliputi: (1) pengakuan, (2) penghargaan atas prestasi, (3) tanggung jawab yang lebih besar, (4) pengembangan karier, (5) pengembangan diri, dan (6) minat terhadap pekerjaan.

Kelima, Teori Motivasi Berprestasi. McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Fadillah, dkk., (2013:5) indikator motivasi kerja adalah: (1) tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya; (2) prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya; (3) peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; (4) pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya; dan (5) pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Kadarisman (2012:306) bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari: (1) faktor internal adalah faktor yang

terdapat pada diri karyawan itu sendiri, yang terdiri atas: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan usaha, kelelahan serta kebosanan, dan kepuasan kerja; dan (2) faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu lingkungan kerja meliputi, tempat bekerja, fasilitas, alat bantu, dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

Kinerja

Menurut Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personel baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Jadi, kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 76) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu: (1) untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dapat mengetahui kelemahan yang ada agar segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang diterapkan maupun dari diri karyawan itu sendiri; (2) keputusan

penempatan, yaitu bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian yang lainnya; (3) perencanaan dan pengembangan karir, yaitu bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan; (4) kebutuhan latihan dan pengembangan, yaitu bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya; (5) penyesuaian kompensasi, yaitu hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi; (6) komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, yaitu hasil penilaian kinerja juga digunakan juga untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan; (7) budaya kerja, yaitu dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja; dan (8) menerapkan sanksi, yaitu besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 76), indikator pengukuran kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu: (1) kualitas kerja, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai; (2) kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3) ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal

waktu dinyatakan; (4) efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; (5) kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi; (6) komitmen kerja, yaitu suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017: 109), organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu sebagai berikut: (1) efektif, yaitu mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan mencapai sesuatu yang diinginkan; (2) efisien, yaitu mengukur derajat sesuai proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin; (3) kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen; (4) ketepatan waktu, yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu; (5) produktivitas, yaitu mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi; dan (6) keselamatan, yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

Bernardin dan Russel (2019:81) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu: (1) *quality*, yaitu terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan; (2) *quantity*, yaitu terkait dengan satuan jumlah atau

kuantitas yang dihasilkan; (3) *timeliness*, yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk; (4) *cost-effectiveness*, yaitu terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi; (5) *need for supervision*, yaitu terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan; dan (6) *interpersonal impact*, yaitu terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Menurut Bernadin (2019:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) faktor personal/individual, pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*; (3) faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim; (4) faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; (5) faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang mendeskripsikan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan PT. Prima Banac Kota Banjarbaru. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017:85). Atas pertimbangan tertentu maka penulis memilih 7 orang.

Jenis data terdiri atas data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif ini misalnya sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, nama dan jumlah pegawai absensi pegawai dan yang lain (Sujarweni, 2018). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data yang berupa angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari pendapat para responden yang ditanya dengan pertanyaan atau pernyataan khusus yang ada kaitannya dengan penelitian (Sujarweni, 2018).

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data sekunder merupakan data yang tersedia di objek penelitian yang dapat langsung digunakan oleh peneliti.

Data yang akan diambil adalah merupakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi antara lain dengan cara penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan terdiri atas observasi, wawancara dan dokumentasi.

Penyajian data yang berasal dari rumusan masalah dilakukan analisis dengan menggunakan pendekatan yang didasarkan pada teori-teori yang ada. Teknik analisis

data menggunakan: (1) pengumpulan data adalah proses riset dimana peneliti menerapkan metode ilmiah dalam mengumpulkan data secara sistematis untuk dianalisa; (2) reduksi data, adalah penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan; (3) penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan; dan (4) kesimpulan dan verifikasi data, yang bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada (Sugiyono, 2017).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Prima Banac Selama Ini

Dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Prima Banac maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini. Pada indikator Tanggung Jawab dimana diketahui bahwa karyawan PT. Prima Banac belum Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, karena karyawan sering menumpuk pekerjaan sehingga berakibat komplainnya pelanggan, dengan adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab tersebut maka dapat merugikan perusahaan, dimana karyawan tersebut sering terlambat masuk kerja, dan sering melakukan cuti, sehingga pekerjaan yang dimilikinya harus dilempar

ke teman lainnya, sehingga hal ini menimbulkan komplain dari sesama rekan kerjanya.

Pada indikator Prestasi Kerja, diketahui bahwa karyawan belum melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga karyawan belum pernah mendapatkan prestasi atas pekerjaannya. PT. Prima Banac juga tidak pernah melakukan penghargaan kepada karyawannya, karena perusahaan merasa karyawannya belum mampu untuk menyandang penghargaan atas prestasi kerjanya, karena hampir seluruh karyawan masih belum memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Pada indikator Peluang Untuk Maju dimana karyawan memiliki keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, namun diketahui bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan belum mampu dan belum memiliki peluang untuk maju. Karyawan mengatakan bahwa hal ini dapat terjadi dikarenakan perusahaan tidak memberi dukungan dan fasilitas sarana prasarana yang dibutuhkan. Namun hal ini dibantah oleh perusahaan atau PT. Prima Banac bahwa karyawan memang tidak berkeinginan memiliki kinerja yang baik. Untuk keadilan upah, diketahui bahwa PT. Prima Banac telah memberikan upah yang adil dan sama rata sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Pada indikator Pengakuan atas Kinerja dimana karyawan memiliki keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, namun diketahui hal tersebut tidak diimbangi dengan kinerja yang maksimal, sehingga upah yang lebih tinggi tersebut tidak akan diperoleh apabila

kinerja karyawan masih sangat rendah. Pimpinan PT. Prima Banac mengatakan bahwa, ada beberapa karyawan yang memang kinerjanya baik maka akan diberikan upah yang sesuai dengan apa yang telah ia capai. Namun, beberapa karyawan belum mendapatkan kenaikan gaji. Hal tersebut dikarenakan pimpinan merasa karyawan belum memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Pada indikator Pekerjaan yang menantang dan Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya. Karyawan telah dibekali kompetensi sesuai dengan bidangnya walaupun belum maksimal. Akibatnya, terjadi banyak kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, karena pemberian kompetensi yang tanggung dan tidak menyeluruh.

Motivasi yang Seharusnya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Prima Banac

Pada indikator Tanggung Jawab, maka seharusnya karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang ia miliki, menyelesaikan dengan tepat waktu, dan tidak melakukan hal yang melanggar standar operasional perusahaan, sehingga tertumpuknya pekerjaan tidak merugikan perusahaan. Dengan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya maka hal tersebut adalah motivasi bagi karyawan agar dapat memiliki kinerja yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Pada indikator Prestasi Kerja, diketahui bahwa karyawan belum pernah mendapatkan prestasi kerja atau penghargaan. Seharusnya, karyawan dapat memiliki prestasi kerja dan penghargaan sehingga dapat menjadi motivasi bagi diri agar menjadi karyawan yang lebih baik lagi dalam bekerja, dengan adanya prestasi kerja

maka akan membuat karyawan semakin percaya diri dan mampu bersaing dengan rekannya yang lain.

Pada indikator Peluang Untuk Maju dan Mendapatkan Upah yang Adil Sesuai Dengan Pekerjaan, maka seharusnya karyawan dapat memiliki peluang untuk maju, agar mendapatkan kenaikan jabatan atau upah yang adil dengan karyawan lainnya. Seharusnya peluang untuk maju ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan agar meningkatkan kinerja yang ia miliki, sehingga karyawan tidak menjadi malas dalam bekerja.

Pada indikator Pengakuan atas Kinerja dan Mendapatkan Upah Lebih Tinggi dari Biasanya, seharusnya hal ini dapat menjadi motivasi dan dukungan untuk diri sendiri bagi karyawan dengan bekerja lebih giat. Dengan kinerja karyawan meningkat, maka karyawan tersebut mampu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga upah yang didapatkan pun akan lebih tinggi. Dengan adanya pengakuan kerja dari perusahaan maka akan membantu karyawannya untuk menjadi lebih baik dan kinerja meningkat, karena dimotivasi dari perusahaan dan pimpinan.

Pada indikator Pekerjaan yang Menantang dan Menguasai Pekerjaannya di bidangnya, maka seharusnya karyawan dapat mengasah kompetensi yang ia miliki agar semakin baik lagi dan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan menambah kompetensi dan mampu bekerja sesuai dengan bidangnya maka akan membuat karyawan menyukai pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dari awal hingga akhir.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai

motivasi pada PT. Prima Banac, yaitu sebagai berikut ini. Mengenai motivasi pada selama ini yaitu: (1) pada indikator Tanggung Jawab, diketahui bahwa karyawan sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu; (2) pada indikator Prestasi Kerja diketahui bahwa karyawan tidak pernah mendapatkan penghargaan maupun prestasi kerja; (3) pada indikator Peluang untuk Maju diketahui bahwa karyawan tidak mengejar peluang untuk maju, dan lebih menyukai bekerja yang biasa-biasa saja; (4) pada indikator Pengakuan atas Kinerja diketahui bahwa kinerja yang mereka miliki belum pernah mencapai target maka pimpinan mengaku tidak pernah mengapresiasi pekerjaan mereka; (5) pada indikator Pekerjaan yang Menantang dan Menguasai Pekerjaannya di Bidangnya, diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih dibawah rata. rata.

Mengenai motivasi pada PT. Prima Banac yang seharusnya yaitu: (1) pada indikator Tanggung Jawab, maka seharusnya karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang ia miliki, menyelesaikan dengan tepat waktu; (2) pada indikator Prestasi Kerja, maka seharusnya karyawan dapat memiliki prestasi kerja dan penghargaan sehingga dapat menjadi motivasi bagi diri agar menjadi karyawan yang lebih baik lagi dalam bekerja; (3) pada indikator Peluang untuk Maju maka seharusnya karyawan dapat memiliki peluang untuk maju, agar mendapatkan kenaikan jabatan atau upah yang adil dengan karyawan lainnya; (4) pada indikator Pengakuan atas Kinerja dan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, seharusnya hal ini dapat menjadi motivasi dan dukungan untuk diri sendiri

bagi karyawan dengan bekerja lebih giat. Hal ini akan membuat kinerja karyawan dan organisasi meningkat, sehingga karyawan tersebut mampu untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga upah yang didapatkan pun akan lebih tinggi; dan (5) pada indikator Pekerjaan yang Menantang dan menguasai pekerjaannya di bidangnya, maka seharusnya karyawan dapat mengasah kompetensi yang ia miliki agar semakin baik lagi dan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah (1) sebaiknya perusahaan meningkatkan motivasi bagi karyawannya, sehingga dapat bersemangat dalam bekerja dan mendapatkan kinerja yang lebih baik; (2) sebaiknya karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka miliki, dengan membuat list pekerjaan yang harus dikerjakan pada papan perencanaan, kalau tidak selesai maka akan ada sanksi yang diberikan dari perusahaan; (3) sebaiknya karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan menambah wawasan pengetahuan, dengan menambah kompetensi dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan; (4) sebaiknya seorang karyawan memiliki keinginan untuk maju dan berkembang, dengan cara melaksanakan penambahan kompetensi, pendidikan dan pelatihan; (5) sebaiknya karyawan mengelola kompetensi yang dimiliki, mengelola keterampilan dan keahlian yang dimiliki untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat; (6) sebaiknya karyawan menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menyesuaikan keahliannya dengan apa yang dikerjakan; (7) peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel yang lebih pada penelitiannya agar menjadi

saran dan sumbang asih bagi PT. Prima Banac Kota Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H.J., dan Russel, J.E.A. 2019. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. New York.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely, J.H. 2017. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gulick L. 2017. *Educational Administration*. McGraw Hill. New York
- Heller, R. 2018. *Managing People*. Dian Rakyat. Jakarta.
- Herzberg, F., dkk. 1959. *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Ilyas, Y. 2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. Jakarta.
- Manullang, M. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Tujuh. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maslow, A.H. 2018. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Pustaka Binaman. Jakarta.
- Mayo, E. 1993, *Filosofi dan Sejarah Ergonomi*. USA.
- Saydam, G. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Mangement)*. Suatu Pendekatan Mikro. Djambatan. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Motivasi*. Rajawali, Depok.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan – Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V.W. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Winardi. 2017. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.