

# ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARTPLUS INDONESIA CABANG PELAIHARI

Irma Astuti, Hairul, Muhammad Hadini

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310587  
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1125096201  
Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1129077101  
E-mail : [Irmaastuti.martplus@gmail.com](mailto:Irmaastuti.martplus@gmail.com)

## ABSTRAK

PT. Martplus Indonesia Cabang Pelaihari adalah perusahaan ritel yang beralamatkan di jalan A. Yani Km. 01. Rt. 01 Rw. 01 Kelurahan Angsau Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan tujuan menganalisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Seiring dengan perkembangan dunia perdagangan serta ketatnya suatu persaingan pasar maka inovasi-inovasi baru pun dilahirkan guna mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan-pelanggannya. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diberikan dapat memberi dorongan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang tinggi atas pemenuhan kebutuhan karyawan diharapkan akan mampu memberikan prestasi kerja yang optimal kepada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan**

---

## ABSTRACT

PT. Martplus Indonesia Pelaihari branch is a retail company that is located on the street A. Yani Km. 01. Rt. 01 Rw. 01 Kelurahan Angsau, Pelaihari Sub-District, Tanah Laut District. This research uses descriptive method with the aim of analyzing work motivation on employee performance. along with the development the world of commerce and the intense competition in the market, new innovations were launched in order to provide satisfaction for its customers. Based on the results of the analysis that has been done it can be concluded that the work motivation provided can provide encouragement to optimize employee performance. By providing high motivation to satisfy the needs of employees is expected to be able to provide optimal work performance to the company in achieving organizational goals.

**Keywords: Work Motivation; Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting untuk dikelola pada suatu perusahaan. Manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tenaga kerja selain diharapkan mampu cakap dan terampil juga diharapkan berkemauan dan memiliki kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Dengan pemberian motivasi kerja pada diri karyawan, maka karyawan yang bekerja dapat mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan serta terciptanya prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian atau tindakan tersebut dimaksudkan untuk menambah kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain - lain. Motivasi yang tumbuh akan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuan manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja perusahaan yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kualitas kerja karyawannya. Kinerja karyawan di sini dapat meningkat dengan adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain.

Dengan latar belakang masalah skripsi ini peneliti mengambil judul :**ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARTPLUS INDONESIA CABANG PELAIHARI.**

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek dalam penelitian yang berupa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Sedarmayanti ( 2017 ; 72 - 75 ) di samping hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja , antara lain :

- 1) Sikap Mental
  - (1) Motivasi kerja
  - (2) Disiplin kerja
  - (3) Etika kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen
- 5) Tingkat Penghasilan
- 6) Jaminan Sosial
- 7) Lingkungan
- 8) Teknologi

## 9) Kesempatan Berprestas

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan antara lain:

- 1) Upah Dan Gaji
- 2) Tunjangan .
- 3) Insentif
- 4) Fasilitas.

Kinerja karyawan perusahaan mengalami peningkatan akibat dari pemberian motivasi yang terbilang cukup baik. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penciptaan suasana kerja yang akrab dan rasa kekeluargaan yang ada di dalam perusahaan baik antara pimpinan dan bawahan serta antara karyawan dengan karyawan yang lainnya membantu perusahaan dalam menjalankan segala proses motivasi sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah dilakukan pada PT. Martplus Indonesia Cabang Pelaihari diperoleh fakta – fakta yang mendominasi motivasi kerja para karyawan adalah dengan adanya pemberian kompensasi untuk keselamatan dan kesehatan kerja, penghargaan disetiap tugas – tugas dan waktu kerja yang relevan. Faktor manajemen juga berperan dalam meningkatkan produktifitas kerja, baik secara langsung melalui perbaikan organisasi atau tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan social. Dari adanya pemberian motivasi tersebut oleh perusahaan kepada karyawan berakibat kepada peningkatan prestasi kerja, kedisiplinan, inisiatif, dinamis, professional dan berjiwa kejuangan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis menyarankan kepada PT. Martplus Indonesia Cabang Pelaihari untuk meningkatkan pemberian tunjangan atau penambahan insentive untuk karyawan. Memberikan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja, serta pemberian reward secara rutin dan berkala kepada karyawan yang berprestasi. Melakukan peninjauan kembali untuk memberikan jaminan kepada semua karyawan yang baru masuk. Dengan harapan karyawan mendapat perhatian dan terdorong untuk menyumbangkan seluruh kemampuan kepada perusahaan.

## REFERENCES

- Anoraga. (2007). *Pengantar Bisnis ( Pengelola Bisnis Dalam Era Globalisasi )*. Bandung : Rineka Cipta .
- Flippo, E. B. (2001). *Managemen Personalialia* . Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M. (2012). *Managemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara , A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Pt.Refika Aditama .

Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2017 ). *Kinerja & Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Ketiga* . Yogyakarta : Bpfe-Yogyakarta .

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* . Bandung: Mandar Maju.

Sofyan, H., & Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi Dan Penerapannya Dalam Penelitian* . Yogyakarta : Uny Press.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D )* . Bandung : Alfabeta .

Veitzhal , R. (2004). *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada .

Wibowo. (2010). *Managemen Kinerja* . Jakarta : Press.

