Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu

ABSTRACT

Abdul Wahhab. NPM. 17.12.0161. The Role of Motivation in Increasing Employee Work Productivity at PT. Borneo Indobara Tanah Bumbu Regency. Supervisor I. Murdiansyah Herman. and Advisor II. Fika, Fibriyanita.

This research was conducted, due to the motivation of the leadership in increasing employee productivity at PT. Borneo Indobara, Tanah Bumbu Regency, is still lacking.

The purpose of this study is to find out how the role of leadership motivation in increasing employee productivity at PT. Borneo Indobara Tanah Bumbu Regency.

The benefits of the research are expected to be useful for developing the concept of leadership motivation on employee work productivity at PT. Borneo Indobara Tanah Bumbu Regency.

The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means that the researcher tries to describe and then tries to connect the relationship between the independent variable and the dependent variable.

The results of the study, found evidence that did not satisfy the employees of PT. Borneo Indobara Tanah Bumbu Regency, and must continue to be developed such as: The current management of the company has not met the expectations of employees as long as they work in the company; motivational goals are carried out so that employees can work as much as possible; in increasing morale and passion for PT. Borneo Indobara Tanah Bumbu Regency, a leader should improve or provide motivation to re-encourage the work spirit and passion of his employees so that employees have a strong desire and determination to advance the company; and this motivation is very useful for both the company and the workforce in order to smooth and progress a company or organization to achieve the desired vision and mission.

Keywords: Motivation and Work Productivity

ABSTRAK

Abdul Wahab. NPM. 17.12.0161. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu. Pembimbing I. Murdiansyah Herman. dan Pembimbing II. Fika, Fibriyanita.

Penelitian ini dilakukan, dikarenakan Motivasi Pimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, dirasakan masih kurang.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana peranan Motivasi Pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja Karyawan di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja Karyawan di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelational. Penelitian deskriptif-korelational artinya peneliti berusaha menggambarkan dan

kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
Hasil penelitian, menemukan bukti yang belum memuaskan karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, dan harus terus dikembangkan seperti : Pihak manajemen perusahaan saat ini belum memenuhi yang diharapkan karyawan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut; tujuan motivasi dilakukan agar para karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin; dalam meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja terhadap PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, hendaknya seorang pimpinan lebih meningkatkan atau memberikan motivais untuk mendorong kembali semangat kerja dan gairah kerja karyawannya agar karyawan memiliki keinginan dan tekad yang kuat untuk memajukan perusahaan; dan motivasi ini sangat bermanfaat baik terhadap perusahaan maupun tenaga kerja guna untuk kelancaran dan kemajuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai visi misi yang diinginkan.
Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan Sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi, sehingga Sumber daya Manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu unsur yang diatur oleh manajemen adalah Sumber daya manusia. Sebab, sumber daya menusia menjadi pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional yaitu sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tuga syang diberikan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas (Gomes, 1995). Sumber daya manusia juga merupakan faktor dominan yang harus dipertahankan dalam penyelenggaraan pembangunan untuk memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain seperti Sumber Daya Alam (SDA), modal serta keterampilan (Skill). Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka salah satu faktor yang menentukan adalah sejauh mana perusahaan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya. Karena melalui motivasi itulah yang membuat semangat kerja, gaya kerja, otomatis bisa mengalami peningkatan. PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu adalah sebuah anak perusahaan dari PT. Borneo Group yang didirikan ± 12 tahun lebih dan berkantor pusat di Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Bidang usaha yang dijalani di PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu adalah jasa kontraktor dan penyewaan peralatan tambang, serta penghasil dan ekspor batubara, dan saat ini PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu telah menjadi salah satu perusahaan tambang terbesar di Kabupaten Tanah Bumbu. Oleh karena itu, tentu dalam menjalankan aktivitas kerjanya berkeinginan bagaimana caranya agar produktivitas kerja karyawan meningkat dari waktu ke waktu, jadi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, otomatis PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu harus selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya. Baik itu dalam bentuk meningkatkan kesejahteraan, dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, atau dalam pemberian penghargaan, dan dalam bentuk perhatian.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena peneliti menggunakan setting alamiah dengan mengumpulkan narasumber-narasumber dari karyawan di perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu. Selain itu, peneliti melakukan teknik wawancara dengan cara mencatat penjelasan narasumber mengenai motivasi kerja, pengalaman, gaya kerja karyawan, terhadap peningkatkan prodiktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif sebagai akibat dari pendekatan kualitatif yang digunakan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, di Kecamatan Kintap Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan

Populasi dan Sampel

1. Populasi

a. Pengertian Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa, orang, benda, atau suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan dapat memberikan informasi data penelitian. Penelitian ini dilakukan pada waktu kurang dari satu tahun. Metode yang digunakan adalah crooss sectional method yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (Ismiyanto).

b. Jumlah Populasi

Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan di PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

a. Pengertian Sampel

Sampel menurut Ismiyanto adalah sebagian dari totalitas subjek penelitian atau sebagian populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi yang penetapannya dengan teknik-teknik tertentu.

1) Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang dilakukan dalam peneliti ini yaitu teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dan hal ini sangat cocok untuk jenis penelitian kualitatif, (Sugiyono – hal 156), dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Perusahaan yang dipilih adalah perusahaan yang memiliki karakteristik sesuai yang diinginkan peneliti.
- Peneliti melakukan wawancara dengan responden bagian administrasi di perusahaan tersebut.
- Perusahaan memberikan data karyawan perusahaan.
- Peneliti melihat cara kerja karyawan di perusahaan yang diteliti.

2) Jumlah Sampel

Adapun jumlah sampel yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang, yaitu keseluruhan dari jumlah karyawan yang ada, sehingga dipastikan dapat mewakili keseluruhaan popuasi yang ada. Kemudian penelitian ini menggunakan diwawancarai. Kepada respondennya. Adapun keseluruhan jumlah sampel yang dijadikan responden untuk diwawancarai tadi sebanyak 75 orang.

Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

1. Sumber Data

Sumber Data dalam penelitian ini adalah data pada karyawan-karyawan di PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu yang memiliki motivasi kerja tinggi, mempunyaai pengalaman, serta gaya tersendiri dalam bekerja, dan data-data pada perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Teknik Pengambilan Data

Teknik dalam pengambilan Data adalah :

a) Wawancara

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan teknik wawancara. Caranya adalah dengan memberikan beberapa pertanyaan secara langsung antara peneliti dan narasumber, untuk memperoleh jawaban yang diinginkan untuk data-data yang tidak diketahui ataupun diragukan.

b). Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini diawali dengan menelaah seluruh data dari hasil pengumpulan data melalui metode wawancara. Data-data yang diperoleh dan sesuai dengan masalah penelitian diseleksi, kemudian dideskripsikan secara kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1987:21) bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian.

Tahapan-tahapan analisis data :

1) Identifikasi data. Pada tahap ini data diidentifikasi sesuai dengan jenisnya.
2) Klasifikasi data. Pada tahap ini data yang telah diperoleh diklasifikasikan ke dalam kelompok karyawan yang memiliki motivasi, pengalaman, serta gaya kerja dalam bekerja.
3) Analisis data. Pada tahap ini sudah di identifikasi dan sudah diklasifikasi akan dianalisis dengan jenis data untuk menemukan gambaran tentang pengaruh motivasi, pengalaman, serta gaya kerja karyawan di sebuah perusahaan yang diteliti.

c) Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini dilakukan melalui ketekunan penelitian dan triangulasi data.

1) Ketekunan Penelitian
   Dalam penelitian ini dilakukan dengan sangat tekun. Sebab, ketekunan penelitian ini sangat perlu dengan cara membaca seluruh catatan-catatan dan data-data yang berhasil dikumpulkan secara cermat dan berulang-ulang sehingga dapat diketahui kesalahan dan kekurangan dalam penelitian tersebut.
2) Triangulasi Data
   Triangulasi Data dilakuakn untuk mengatasi masalah yang timbul dalam penyediaan data. Hal ini dilakukan apabila masih ada kekurangan dan diragukan keabsahannya. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara melakukan pengecekan terhadap seluruh data yang telah dipaparkan kepada seorang narasumber atau informan. Profesinya adalah seorang yang memiliki jabatan sebagai HRD dalam perusahaan yang diteliti.

Tahap-tahap Penelitian

Penelitian tentang pemajemukan (komposisi) ini dilakukan dengan tiga tahap yaitu persiapan, pelaksanaan, dan penyelesaian.

1. **Persiapan.** Pada tahap ini peneliti melakukan hal-hal sebagai berikut :
   a). Mengkaji berbagai masalah yang ada di dalam sebuah perusahaan
   b). Penyusunan rancangan penelitian
   c). Pemilihan dan penetapan narasumber.
   d). Penyusunan pedoman wawancara
   e). Persiapan perlengkapan untuk melakukan penelitian.
2. **Pelaksanaan.** Pada tahap ini peneliti melakukan hal-hal sebagai berikut :
   a). Pelaksanaan wawancara dan perekaman narasumber.
   b). Pentranskipan data.
   c). Penganalisisan data yang diperoleh sesuai dengan masalah.
   d). Penulisan daftar laporan penelitian berupa deskripsi hasil data, dan analisis data serta kesimpulan dalam penelitian.
3. **Penyelesaian**

Pada tahap ini peneliti melakukan kegiatan sebagai berikut :

a). Penyusunan laporan penelitian sesuai dengan sistematika penulisan yang benar.
b). Penggandaan naskah laporan penelitian.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimaana Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Manajeman kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner dan MG. Miner, 1979:23). Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai

dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawanya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Karyawan yang ada dalam Perusahaan PT. Borneo Indobara ini sebanyak 70 orang. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan dan pekerjaanya dengan baik serta juga akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorghanisasi. bergerak dalam bidang usaha batubara. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapa tercapai. Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tersebut. Dalam bab ini dijelaskan tentang pengertian motivasi, faktor-faktor motivasi kerja, tinjauan motivasi kerja dan produktivitas kerja. Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989 : 62) sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989 : 256) mendefinisikan motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu muntuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu. Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam organisasi, adapaun variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja yang dilakukan dalam penelitin ini meliputi beberapa indikator, seperti :

a) Pendidikan dan pelatihan karyawan
b) Kesejahteraan karyawan
c) Penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
d) Memperhatikan karyawan yang dipimpinya.

e) Memenuhi kualifikasi pekerjaan
f) Bermotivasi tinggi
g) Mempunyai orientasi pekerjaan positif
h) Dapat bekerja dengan efektif.

Sekarang kita lihat tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja tersebut.

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	35	175	46,67 %
Setuju	4	30	120	40,00 %
Netral	3	-	-	-
Tidak Setuju	2	10	20	13,33 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		75	315	100 %
Rata-rata Skor = 312/75 = 4,20				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur melalui indikasi "pendidikan dan pelatihan" yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Borneo Indobara, berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa 35 responden (46,67%) mengatakan sangat setuju, ada 30 responden (40,00%) mengatakan setuju, dan 10 responden (13,33%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara terhadap manajemen perusahaan yang melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia telah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari nilai rata-rata tingkat indikator pendidikan dan pelatihan sebesar 4,20 yang menunjukan indikator motivasi pendidikan dan pelatihan sudah mendapat tanggapan positif dari kebanyakan karyawan administrasi PT. Borneo Indobara.

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	36	180	48,00 %
Setuju	4	32	128	42,67 %
Netral	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	7	14	9,33 %
Sangat Kurang Setuju	-	-	-	-
Jumlah		75	320	100 %
Rata-rata Skor = 320/75 = 4.27				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur "melalui indikasi motivasi kesejahteraan karyawan" yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa 36 responden (48,00%) mengatakan sangat setuju, ada 32 responden (42,67%) mengatakan setuju, dan 7 responden (9,33%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara terhadap manajemen perusahaan yang selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan telah berjalan dengan baik, hal tersebut dapat terlihat dari nilai rata-rata (mean) responden sebesar 4.27 yang mendapat tanggapan sangat positif dari kebanyakan karyawan administrasi PT. Borneo Indobara.

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Dalam Memberikan Perhargaan Kepada Karyawan Berprestasi

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	32	160	42,67 %
Setuju	4	35	140	46,67 %
Netral	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	8	16	10,66 %
Sangat Kurang Setuju	-	-	-	-
Jumlah		75	316	100 %
Rata-rata Skor = 316/75 = 4.21				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur "melalui motivasi perusahaan selalu memberikan penghargaan" yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa 32 responden (42,67%) mengatakan sangat setuju, ada 35 responden (46,67%) mengatakan setuju, dan 8 responden (10,66%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu dari manajemen perusahaan yang memperhatikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi telah berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat dari hasil rata-rata (mean) dari responden yang mencapai 4.21 yang menunjukan bahwa kebanyakan responden sangat positif terhadap pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi di PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu.

Tabel 4 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan Perusahaan Senantiasi Memperhatikan Karyawan Yang Dipimpinya

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Baik	5	31	155	41,33 %
Baik	4	35	140	46,67 %
Netral	3	-	-	-
Kurang Baik	2	9	18	12,00 %
Sangat Kurang Baik	-	-	-	-
Jumlah		75	313	100 %
Rata-rata Skor = 313/75 = 4,17				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur "melalui motivasi pimpinan perusahaan senantiasi memperhatikan karyawan" yang terlihat telah mendapat perhatian dari karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa 31 responden (41,33%) mengatakan sangat setuju, ada 35 responden (46,67%) mengatakan setuju, dan 9 responden (12,00%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu terhadap pimpinan perusahaan yang memperhatikan karyawan yang dipimpinnya telah berjalan dengan baik, hal tersebut dilihat dari hasil rata-rata (mean) jawaban responden karyawan sebesar 4.17 yang memberikan tanggapan positif dari kepemimpinan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu.

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan memenuhi kualifikasi pekerjaan

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	33	165	44,00 %

Setuju	4	32	128	42,67 %
Netral	3	-	-	-
Tidak Setuju	2	10	20	13,33 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		75	313	100 %
Rata-rata Skor = 313/75 = 4,17				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja yang meliputi "Karyawan memenuhi kualifikasi pekerjaan" yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa 33 responden (44,00%) mengatakan sangat setuju, ada32 responden (42,67%) mengatakan setuju, dan 10 responden (13,33%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu terhadap kualifikasi pekerjaan karyawan telah berjalan dengan baik, hal tersebut dilihat dari hasil rata-rata (mean) jawaban responden karyawan sebesar 4.17 yang memberikan tanggapan positif dari kualifikasi pekerjaan karyawan tersebut.

Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap karyawan harus mempunyai motivasi tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	34	170	45,33 %
Setuju	4	35	140	46,67 %
Netral	3	-	-	-
Tidak Setuju	2	6	12	8,00 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		75	322	100 %
Rata-rata Skor = 322/75 = 4,20				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja yang meliputi "karyawan harus mempunyai motivasi tingi dalam meningkatkan produktivitas kerja" yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa 34 responden (45,33%) mengatakan sangat setuju, ada 35 responden (46,67%) mengatakan setuju, dan 6 responden (8,00%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu terhadap karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya telah berjalan dengan baik, hal tersebut dilihat dari hasil rata-rata (mean) jawaban responden karyawan sebesar 4.20, ini menunjukan tanggapan positif dari perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, kepada karyawan mempunyai motivasi tinggi.

Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap karyawan harus mempunyai orientasi pekerjaan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	32	160	42,67 %
Setuju	4	34	136	45,33 %
Netral	3	-	-	-
Tidak Setuju	2	9	18	12,00 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		75	314	100 %

Rata-rata Skor = 314/75 = 4,19

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja yang meliputi "karyawan harus mempunyai orientasi pekerjaan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja" yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa 32 responden (42,67%) mengatakan sangat setuju, ada 34 responden (45,33%) mengatakan setuju, dan 9 responden (12,00%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu terhadap karyawan yang mempunyai orientasi pekerjaan positif telah berjalan dengan baik, dan ini dapat dilihat dari hasil rata-rata (mean) jawaban responden karyawan sebesar 4.19 yang memberikan tanggapan positif dari kualifikasi orientasi pekerjaan karyawan tersebut.

Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap karyawan harus dapat bekerja dengan efektif

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	33	165	44,00 %
Setuju	4	35	140	46,67 %
Netral	3	-	-	-
Tidak Setuju	2	7	14	9,33 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		75	319	100 %
Rata-rata Skor = 319/75 = 4.25				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2021

Tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja yang meliputi "karyawan harus dapat bekerja dengan efektif" yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa 33 responden (44,00%) mengatakan sangat setuju, ada 35 responden (46,67%) mengatakan setuju, dan 7 responden (9,33%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu terhadap karyawan yang harus dapat bekerja dengan efektif supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya mendapat banyak tanggapan positif dari sebagian besar karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan secara keseluruhan, dan di rangkum dari semua variabel yang diteliti, dengan skor rata-ratanya yang dipaparkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 9 Rata-Rata Skor dan Persen Variabel Yang Diteliti

No	Indikator	Rata-rata skor (mean)	Tanggapan Responden dalam (%)				
	Variabel Motivasi Kerja		ST	T	N	TS	STS
1	Perusahaan Melakukan Pendidikan dan pelatihan karyawan	4.20	46,7	40,0	-	13,3	-
2	Perusahaan Memberikan Kesejahteraan karyawan	4.27	48,0	42,7	-	9,3	-
3	Perusahaan Memberikan	4.21	42,7	46,7	-	10,7	-

	Penghargaan kepada karyawan yang berprestasi						
4	Perusahaan Memperhatikan karyawan yang dipimpinya.	4.17	41,3	46,7	-	12,0	
	Variabel Produktivitas Kerja						
5	Memenuhi kualifikasi pekerjaan	4.17	44,0	42,7	-	13,3	-
6	Bermotivasi tinggi	4.20	45,3	46,7	-	8,0	-
7	Mempunyai orientasi pekerjaan positif	4.19	42,7	45,3	-	12,0	
8	Dapat bekerja dengan efektif	4.30	44,0	46,7	-	9,3	-

Sumber : Hasil analisis kusioner, 2021

Dari tabel diatas, terutama pada variabel motivasi kerja yang mendapatkan skor tertinggi 4.40 adalah "kesejahteraan karyawan", ini artinya karyawan sangat senang sekali, apabila manajemen perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, selalu memperhatikan dan menginginkan peningkatan kesejahteraan karyawannya. Kemudian dari variabel Produktivitas Kerja yang mendapat skor tertinggi 4.30 adalah "bekerja lebih efektif", artinya karyawan dituntut oleh manajemen perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu untuk bekerja lebih efektif, karena dapat mengurangi cost perusahaan, dan apabila perusahaan dapat melaksanakannya, secara otomatis kenaikan salery dan kesejahteraan karyawan di PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu mestinya akan terwujud, itulah alasan karyawan sebagai responden kenapa lebih banyak memilih pada variabel produktivitas kerja "untuk dituntut bekerja lebih efektif'.

2. Faktor Yang Menjadi Penghambat Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu

Adapun faktor yang menjadi penghambat motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, adalah :

a. Tingkat Pendidikan dan Latihan Yang Masih Rendah
b. Keterampilan Yang Rendah
c. Keahlian Yang Tidak Memadai
d.. Tingkat Upah Kerja Yang Rendah.
e. Kurangnya Supra Sarana (hubungan antar karyawan)
f. Kurangnya Motivasi Perusahaan Terhadap Karyawan.
g. Belum Adanya Jaminan Sosial
h. Belum Mendukungnya Lingkungan dan Iklim Kerja
i. Kurangnya Pemakaian Teknologi
j. Kurangnya Kesempatan Berprestasi Karyawan

3. Upaya Dilakukaan Dalam Mengatasi Hambatan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu

Adapun upaya dilakukan dalam mengatasi hambatan motivasi kerja dalam meingkatkan produktivitas kerja pada perusahaan PT. Borneo Indobara di Kabupaten Tanah Bumbu adalah:

a. Dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan level bawah

b. Harus terus memberikan keterampilan bagi karyawan
c. Karyawan harus diberikan keahlian yang memadai
d. Manajemen harus dapat meningkatkan upah kerja karyawan.
e. Harus terus dijalin hubungan yang harmonis
f. Harus terus memotivasi kerja karyawan.
g. Manajemen perusahaan harus memberikan iaminan sosial
h. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan dan Iklim kerja yang kondusif
i. Perusahaan harus sudah menggunakan teknologi
j. Harus dapat mendukung karyawan yang berprestasi

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan interpretasi data dalam hal ini penulis mengambil kesimpulan dan saran-saran yang pada dasarnya agar dijalankan sebagai pedoman untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia, produktivitas dan disiplin kerja karyawan bagi perusahaan dan pihak manajer perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil wawancara terhadap peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara, dapat disimpulkan bahwa untuk variable motivasi kerja yang mendapaat tanggapan tertinggi dari responden adalah : Perusahaan dapat memberikan kesejahteraan karyawan, dengan poin mean (rata-rata) sebesar 4.27 yang sangat memuaskan, sedangkan pada variabel produktivitas kerja yang tertinggi mendapat tanggapan tertinggi dari responden adalah : Dapat bekerja dengan efektif, dengan poin mean (rata-rata) sebesar 4.30 sangat memuaskan.
2. Faktor penghambat terhadap peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, adalah :

a). Tingkat pendidikan dan latihan yang masih rendah;
b). Keterampilan yang rendah;
c). Keahlian yang tidak memadai;
d). Tingkat upah kerja yang rendah;
e). Kurangnya Supra sarana (hubungan antar karyawan);
f). Kurangnya motivasi perusahaan terhadap tenaga kerja atau karyawan;
g). Belum adanya jaminan sosial;
h). Lingkungan dan Iklim Kerja yang rendah;
i). Teknologi yang rendah; dan
j. Belum adanyaa kesempatan karyawan untuk berprestasi

3. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja di Perusahaan PT. Borneo Indobara Kabupaten Tanah Bumbu, adalah :

a). Harus dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan level bawah
b). Harus terus memberikan keterampilan bagi karyawan
c). Karyawan harus diberikan keahlian yang memadai
d. Manajemen harus dapat meningkatkan upah kerja karyawan.
e). Harus terus dijalin hubungan yang harmonis
f). Harus terus memotivasi kerja karyawan.
g). Manajemen Perusahaan Harus Memberikan Jaminan Sosial

h). Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan dan Iklim kerja yang Kondusif
i). Perusahaan harus sudah menggunakan teknologi
j). Harus dapat mendukung karyawan yang berprestasi

Saran-Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran agar berguna baik bagi perusahaan maupun pembaca.

1) Untuk meningkatkan peranan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan hendaknya indikator pada semua variabel, baik variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja harus terus ditingkatkan oleh manajemen perusahaan, supaya tujuan perusahan cepat tercapai.
2) Faktot penghambat pada peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, secepatnya diambil tindakan untuk terus dikembangkan dan diperbaikisupaya, supaya produktivitas kerja lebih efektif dan efesien, agar pencapaian tujuan perusahaan cepat pula tercapaainya.
3) Kemudian upaya yang dilakukan dalam memperbaiki faktor penghambat tersebut diharapkaan dapat dilakukaan semaksimal mungkin oleh perusahaan, supaya produktivitas kerja karyawan dapat berjalan lebih dan berfungsi lebih maksimal pula, guna mewujudkan tercapatnya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Jakarta Rineka Cipta.

Djatmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.

Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ishak A, Henri T, (2003), *Manajemen Motivasi*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

J.Winardi.SE. Prof, Dr. 2001. *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Penerbit.PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Komaruddin Sastradipoera, 2002, *Menejemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Fungsi Operatif, Kappa-sigma*, Bandung.

Listianto dan Setiaji, 2007, Pengaruh Motivasi. Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta:Rineka Cipta.

Mangkunegara, A.A Anwar P. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Muchdaarsyah Simungan, Drs. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.

Purwadinata.,A.H. 2014. *Makalah Laporan On Job Training 2 Readymix PlantTanah Abang.* Laporan OJT, Jakarta, PT. Adhimix Precast Indonesia.

Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

S,Aldina. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam*: http://elib.unikom.ac.id/

SOWATNO, Dr. 2001. *Tujuan dan Manfaat Dari Motivasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Soekarno K. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta, Miswar.

Suganda, Dann. 2001. *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung. CV Sinar Baru.

Suprihanto, John (2006), *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: BPFE

Kamus Besar Bahasa Indonesia yang telah disempurnakan, 2013. Edisi Ketiga. Balai Pustaka