

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
STUDI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANJARMASIN
KALIMANTAN SELATAN

Tania Della Hervina¹, H M Zainul, Purboyo³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0055
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105076601
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1126067301

Email: taniadellahervinaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti : (1) Ingin mengetahui peran motivasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, (2) Ingin mengetahui kendala yang dihadapi oleh perusahaan untuk menerapkan peran motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya, (3) Ingin mengetahui

Upaya yg dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi kendala yg dihadapi dalam menerapkan peran motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya, (4) Ingin mengetahui peran motivasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Adapun motivasi yang diberikan oleh Instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin berupa penghargaan dalam upaya untuk memotivasi para karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan, (2) instansi menginginkan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, akan tetapi dalam kenyataannya tidak mudah untuk menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal baik dari para pegawainya sendiri maupun dari instansi

(3) Dalam pemberian pujian kepada karyawan, terdapat kendala karena instansi memiliki banyak karyawan, sehingga pimpinan kewalahan jika harus memberi satu persatu pujian kepada setiap karyawan karena dirasa tidak efisien. Dan pimpinan juga tidak selamanya memantau kegiatan karyawannya.

Adanya pemberian gaji kepada karyawan, kendala yang dihadapi yaitu masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai nominal gaji yang diberikan karena sesuai pendidikan terakhir karyawan. Pemberian fasilitas kendaraan, kendala yang dihadapi yaitu masih kurangnya jumlah kendaraan yang dimiliki, karena masing masing kendaraan yang dimiliki instansi tidak banyak. Adanya pemberian insentif, kendala yang dihadapi yaitu ada beberapa karyawan yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai atau diakui, dan merasa diabaikan, karena hanya karyawan itu-itu saja yang mendapatkan apresiasi.

(4) kemampuan kinerja karyawan adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan insentif secara rutin dalam pengarahan tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan,

dengan kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan. dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra instansi,

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) Want to know the role of motivation carried out by the company to improve the performance of its employees, (2) Want to know the obstacles faced by the company to implement the role of work motivation in order to improve the performance of its employees, (3) Want to know

The efforts made by the company in overcoming the obstacles faced in implementing the role of work motivation in order to improve the performance of its employees, (4) Want to know the role of motivation carried out by the company to improve the performance of its employees. This research design is a qualitative research and is an interview research.

The results showed (1) motivation is very important to support employee performance. The motivation given by the Agency for National Unity and Politics of Banjarmasin City is in the form of awards in an effort to motivate employees who excel as a form of appreciation from the company, (2) the agency wants employees to have high work motivation at work, but in reality it is not easy. to foster high work motivation to employees. This is caused by several things, both from the employees themselves and from the agency

(3) In giving praise to employees, there are obstacles because the agency has many employees, so that the leadership is overwhelmed if they have to give praise to each employee one by one because it is deemed inefficient. And leaders also do not always monitor the activities of their employees.

The existence of giving salaries to employees, the obstacle faced is that there are still many employees who complain about the nominal salary given because it is in accordance with the latest education of employees. In the provision of vehicle facilities, the obstacles faced are the lack of vehicles owned, because each vehicle owned by the agency is not much. With the provision of incentives, the obstacles faced are that there are some employees who feel that their work is not appreciated or recognized, and feels neglected, because only those employees get appreciation.

(4) the ability of employee performance is by conducting training according to their field, adding insight such as holding intensive meetings regularly in directing about how the work program is being carried out and providing commensurate salaries, with the performance shown by employees. with good performance capabilities, it can improve the image of the agency,

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang

merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Motivasi kerja sangat penting bagi semua karyawan karena motivasi dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. RE Martadinata No.1, Kertak Baru Ilir, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70001. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin

3. Informan

Informan (narasumber) penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut.

4. Jenis-jenis Data

Jenis Data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang diambil langsung oleh peneliti kepada sumbernya tanpa ada perantara dan data sekunder adalah sumber tidak langsung, yang mampu memberikan tambahan serta penguatan terhadap penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu observasi Observasi merupakan suatu aktivitas penelitian dalam rangka pengumpulan data sesuai dengan masalah penelitian, melalui proses pengamatan di lapangan, wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, dan dokumentasi

6. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data menggunakan pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), dan penyajian data (*data display*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. Dimana informan adalah karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Adapun motivasi yang diberikan oleh Instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin berupa

penghargaan dalam upaya untuk memotivasi para karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan.

Pemberian motivasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin sangatlah berperan terhadap karyawan untuk menunjang kinerjanya. Beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahannya tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan.

Sehingga penyusunan pekerjaan juga harus diperhatikan dalam perusahaan karena penyesuaian pekerjaan sangatlah penting bagi para karyawan untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan disekitar pekerjaan. Karena lingkungan bisa menjadi nilai-nilai yang bisa digunakan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Dari penjelasan diatas terlihat sangat jelas bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya.

Pada dasarnya instansi menginginkan agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, akan tetapi dalam kenyataannya tidak mudah untuk menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal baik dari para pegawainya sendiri maupun dari instansi.

Adapun kendala yang dihadapi oleh instansi dalam memberikan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Terdapat kendala karena instansi memiliki banyak karyawan, sehingga pimpinan kewalahan jika harus memberi satu persatu pujian kepada setiap karyawan karena dirasa tidak efisien.
2. Kendala yang dihadapi yaitu masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai nominal gaji yang diberikan karena sesuai pendidikan terakhir karyawan.
3. Kurangnya jumlah kendaraan yang dimiliki
4. Ada beberapa karyawan yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai atau diakui

Upaya yang dilakukan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

1. Solusinya menambah supervisi yang bertugas membantu pimpinan memantau dan agar pemberian pujian kepada setiap karyawan dapat ditangani dengan baik.
2. Memberikan gaji kepada karyawan tidak membedakan dengan pendidikan terakhir karyawan.
3. Memberikan insentif kepada karyawan lain dengan sama dan wajar, diharapkan tidak memilih kasih.
4. Memberikan tambahan lagi untuk jumlah kendaraan yang dimiliki, agar dapat lebih efektif dan efisien lagi.

Kemampuan kinerja karyawan adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahannya tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh karyawan. dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra instansi,

PENUTUP

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. pengaruhnya menunjukkan

tanda yang rendah tapi pasti. Motivasi karyawan mempengaruhi cara karyawan menunjukkan kinerja kerja mereka sehari-hari.

Dalam hal ini karyawan merasa mereka senantiasa di dorong untuk terus maju dan berkembang, dan hasil kerja mereka sudah dapat memenuhi standar kerja instansi, hal tersebut juga membuat karyawan puas akan hasil kerjanya dan bersemangat untuk terus bekerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan searah terhadap kinerja kerja, maksudnya apabila motivasi kerja turun maka kinerja kerja juga akan ikut turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Buchari, Zainun. (2014). *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I., ... & Purboyo. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Firdaus, & Purboyo. (2021). Work Engagement and Leadership Impact on The Performance of Millennial Employees. *International Journal Of Economics, Management, Business, And Social Science (IJEMBIS)*, 1(3), 267–275.
- Geusan Ramadhan & Bachruddin SalehLuturlean. (2018). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan KinerjaKaryawan Oada PT. Grand TextileIndustry Bandung, 5(3)
- Galih, R. (2013). *Pengaruh Motivasi DanDisiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi DanInformatika Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pasundan.
- Hotner Tampubolon. (2016). *Strategi Manajemen sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*, Jakarta: Raja Wali.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber DayaManusia. Jakarta : Edisi Pertama*.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nawawi Hadari. (2016). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- N Harini Fajar, N Fitri, Purboyo. (2021). Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Noor Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana
- Prihartanta, Widayat. (2015). *Teori-teori Motivasi. Jurnal Adabiya*, (83)1
- Purboyo, Zulfikar, R., Lamsah, Syahrani, & Vitria, A. . (2021). Examine The Behavior Of Private Universities Lecturer In Respecting Kampus Merdeka Policies Using Theory Of Planned Behavioral Approach. *International Journal Of*

Economics, Management, Business, And Social Science (IJEMBIS), 1(3), 255–266.

Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung : Alfabeta.

Widyanti, R., Zainul, M., & Alfisah, E. (2020). The linked of role career-based anchors and organizational commitment in disruption era: Evidence from plywood corporate staff in south Kalimantan. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 2731-2738.