

# ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. JUNAI DI KABUPATEN BANJAR)

Mela Audisan Sahila<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Rina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NPM.1831635

<sup>2</sup>)Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NIDN. 0012076001

<sup>3</sup>)Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1112067902

Email:melaaudisans@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Untuk menganalisis bagaimana motivasi yang selama ini dilakukan pada kinerja CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar. (2) Untuk menganalisis bagaimana kendala-kendala dalam pemberian motivasi CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian ke lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Motivasi yang diberikan manajer CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar sudah cukup bagus tapi dalam pelaksanaannya masih belum maksimal dikarenakan manajer yang setiap hari tidak berada di CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar. (2) Kendala dalam pemberian motivasi kerja pada karyawan CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar yaitu karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama dikarenakan pada saat melamar kerja di CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

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

## ABSTRACT

*This study expects to look at: (1) To dissect how the inspiration that has been completed on the presentation of CV. Junai Engine in Banjar Rule. (2) To examine how the obstructions in giving inspiration CV. Junai Engine in Banjar Regime.*

*This study utilizes subjective examination strategies, to be specific investigation into the field or to the object of exploration where information assortment is completed by meetings, documentation, and perceptions.*

*The outcomes showed: (1) The inspiration given by the chief of CV. Junai Engine in Banjar Regime is very great however in its execution it is as yet not ideal on the grounds that the chief isn't in CV consistently. Junai Engine in Banjar Regime. (2) Impediments in giving work inspiration to representatives of CV. Junai Engine in Banjar Regime, to be specific in light of the fact that not all representatives have a similar capacity since while applying for work at CV. Junai Engine in Banjar Rule has different instructive foundations.*

**Keywords: Work Motivation and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Beberapa cara agar kita bisa berhasil dalam mengelola karyawan yaitu dengan cara memberikan hal yang positif, maka dari itu para karyawan dan manajer harus mengerti terkait bagaimana untuk membangun motivasi. Dengan begitu, kinerja karyawan bisa diarahkan dari keikhlasan dalam bekerja dan dari sikap karyawan yang memberikan kinerja terbaik dengan didukung oleh motivasi yang terbentuk pada diri seorang karyawan.

Setiap orang yang bekerja pasti mempunyai prinsip dalam mencapai harapan. Harapan antar usaha, kinerja dan kepuasan, menunjukkan persepsi individu maka besarnya usaha yang dilakukan masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya usaha dalam bentuk kinerja, adanya harapan tentang kinerja dan perolehan menimbulkan adanya kepuasan. Dengan usaha dan kerja keras, kinerja individual meningkat dengan sendirinya imbalan yang akan diterima dari kerja keras akan meningkat menjadi lebih besar sehingga timbulnya kepuasan. Karena itu apabila manajemen memberi dorongan yang lebih besar terhadap pemenuhan harapan tersendiri, maka motivasi para karyawan akan meningkat. Akan tetapi tingkat usaha yang tinggi kemungkinan tidak akan menghantarkan kepada hasil kinerja yang diharapkan, jika tingkah usaha tidak diarahkan pada tujuan organisasi, dan tidak disertai kemampuan yang memadai diantara karyawan.

Dengan cakupan yang kompleks dari beberapa individu yang pada saat ini tampak jelas maka orang-orang bekerja untuk alasan beragam alasan yang sangat berbeda. Beberapa orang menginginkan uang, beberapa menginginkan tantangan, dan beberapa menginginkan kekuasaan. Yang diinginkan orang dalam suatu organisasi dari pekerjaan mereka hanya ingin mencapai tujuan yang penting bagi semua organisasi. Perbedaan organisasi yang efektif dan yang kurang efektif

berada dalam motivasi dari anggota-anggotanya, maka manajer perlunya memahami motivasi individual, khususnya yang berlaku pada situasi.

Bagian dari pengertian Motivasi yaitu pusat untuk memahami dan mengelola perilaku organisasi karena memaparkan tentang mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan dalam organisasi. Motivasi memaparkan keinginan dalam diri karyawan dan mencoba melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja yaitu kekuatan psikologi dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku orang tersebut dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan ketekunan dalam menghadapi rintangan (George & Jones, 2011).

Dari berbagai definisi mengenai yang dikembangkan oleh para ahli, dapat disimpulkan maka Motivasi yaitu kemauan yang berada dalam diri sendiri yang menyebabkan seseorang berperilaku positif serta bersemangat memberikan kontribusi untuk menyelesaikan tugas tertentu. Motivasi memaparkan mengapa Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi harus mengerti perilaku karyawan serta mampu memberikan pengaruh pada perilaku karyawan untuk mereka konsisten mencapai tujuan kerja, agar produktivitas yakni hasil akhir perilaku setiap anggota yaitu kunci mencapai tujuan organisasi.

Unsur upaya (*effort*) yakni intensitas, apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mencoba sekuat tenaga, akan tetapi jika kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi tersebut akan menghasilkan kinerja yang menguntungkan maka upaya disalurkan dalam suatu sasaran menguntungkan harus mempertimbangkan kualitas upaya maupun intensitasnya.

Kebutuhan (*needs*) yaitu keadilan internal yang menyebabkan hasil yang menarik. Suatu kebutuhan yang tidak puas menciptakan tegangan yang membuat dorongan didalam diri seorang individu. Dorongan tersebut menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk

menemukan tujuan tertentu apabila tercapai, akan memenuhi kebutuhan dan mengurangi tegangan. Perkembangan serta kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas kinerja memberikan pengaruh sebagai kekuatan pendorong (*driven force*) yang mampu memberi percepatan kearah tersebut. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan membalik telapak tangan namun harus dilakukan dengan kerja keras serta kedisiplinan yang baik, baik secara jangka pendek maupun secara jangka panjang.

Kinerja selalu dihubungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang ditemui, ada yang sering dilupakan jika menyangkut kinerja yaitu mencatat hasil kerja Sumber Daya Manusia (SDM), mencatat hasil secara kontinyu penting dilakukan, sehingga dapat diperoleh dari hasil kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan serta bagaimana perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan menjadi lebih baik dimasa mendatang.

Kinerja yaitu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yaitu suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang *representative* dan *aspiratif* guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan yang ada di organisasi secara baik dan maksimal. Suatu organisasi yang profesional tidak terwujud suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari komponen manajemen perusahaan dan para pemegang saham., karena dalam manajemen modern suatu kinerja yang strategis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para perusahaan hanya bertugas menerima keuntungan tanpa memperdulikan persoalan internal dan eksternal diperusahaan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi manajemen menjadi masalah yang harus bisa dipecahkan oleh pemegang saham atau perusahaan. Penerapan manajemen kinerja menurut Wibowo kebutuhan nyata bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahan. Manajemen kinerja terwujud jika hubungan dan keinginan yang bersinergi antara atasan dan bawahan bekerja dan berusaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan atau pemegang saham. Untuk bagian dari dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang baik bagi pihak lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Motivasi kerja tergantung intensif yang diberikan oleh manajer, semakin rajin karyawan maka semakin banyak intensif yang mereka dapatkan, maka karyawan harus bisa membangun motivasinya secara individu, agar motivasinya terdorong dari dirinya sendiri bukan dari perusahaan.

CV. Junai Motor yakni perusahaan yang menjual belikan mobil bekas, dan telah berdiri selama 5 tahun hingga saat ini serta memiliki 10 karyawan. Peneliti menentukan CV. Junai Motor sebagai tempat penelitian dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kinerja karyawan dalam perusahaan CV. Junai Motor, dilihat dari jumlah karyawan CV. Junai Motor peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kinerja karyawan pada CV. Junai Motor sudah diterapkan dengan baik. Dari penelitian ini juga diharapkan apakah CV. Junai Motor sudah diterapkan motivasi kinerja dengan tepat dan peneliti juga mengharapkan penelitian ini bermanfaat bagi CV. Junai Motor untuk memberikan solusi dari permasalahan yang mungkin terjadi pada CV. Junai Motor.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis data penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif yaitu metode kualitatif yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti ditemukan secara langsung dari CV. Junai Motor seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, dan berbentuk kata-kata bukan angka.

Teknik Pengumpulan Data dengan Wawancara, Dokumentasi dan Observasi

## **HASIL PENELITIAN**

### **A. Motivasi yang Selama ini Dilakukan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja pada CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar, maka dapat diketahui motivasi yang dilakukan CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar, sebagai berikut:

Motivasi yang diberikan manajer CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar itu sudah cukup bagus, selain memang senang dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi dalam bekerja karena ada beberapa hal yang dijanjikan oleh perusahaan untuk keuntungan seperti keuntungan insentif.

Adapun motivasi yang dilakukan yaitu motivasi diri sendiri dan motivasi orang lain, motivasi diri sendiri yaitu motivasi yang karyawan itu memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya karena telah dipercayai untuk mengerjakan yang telah diberikan dan melakukan sesuai yang dikerjakan agar menciptakan kinerja yang baik serta menghasilkan kepuasan tersendiri dalam bekerja, sedangkan motivasi dari orang lain yaitu motivasi yang diberikan oleh manajer untuk para karyawannya agar menciptakan motivasi kerja yang baik serta menghasilkan kinerja yang baik juga, maka

dari itu para karyawan diberikan berupa bonus serta penghargaan.

Selain dua motivasi diatas manajer dari CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar terkadang memotivasi dengan positif dan negatif, dimana bertujuan meningkatkan kinerja karyawan serta kemajuan CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar melakukan motivasi dengan cara memberikan efek yang sangat penting dalam memotivasi kerja pada karyawan.

Langkah yang diambil pimpinan dalam menumbuhkan serta meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan bonus insentif yang diberikan kepada mereka setelah pekerjaan mereka selesai (yaitu perunit mobil), maka mereka akan lebih termotivasi serta lebih bersemangat meningkatkan kinerja, menyelesaikan dan lebih efektif dalam hal waktu, Karena setelahnya akan langsung menemukan bonus tersebut.

Pengaruh dalam motivasi kerja karyawan dalam menyemangati karyawan dengan kata-kata membangun motivasi mereka, membuat mereka nyaman, tidak merasa tertekan dalam bekerja, dan membuat mereka menyukai pekerjaannya masing-masing, jika sudah tertanam dalam diri sendiri mereka menyebutnya cinta dalam bekerja, maka akan selalu bersemangat dalam bekerjanya.

Pengaruh dalam motivasi karyawan terlihat dalam semangat kerja dari karyawan tersebut, mereka lebih giat dan efektif dalam bekerja.

Kinerja karyawan terhadap CV. Junai Motor bagus, karena mereka aktif mereka menyenangi pekerjaannya dan selalu termotivasi membuat yang terbaik untuk perusahaan.

### **B. Kendala-kendala Pemberian Motivasi pada CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar**

Pemberian motivasi kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaannya tentu tidak lepas dari kendala yang dihadapi dalam motivasi kerja, namun bisa diatasi dengan memberikan motivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kendalanya yaitu tidak semua karyawan yang memiliki kemampuan yang sama karena pada saat melamar kerja di CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda seperti pendidikan terakhir SMK serta karakter dari karyawan itu sendiri, karena ketika melamar bekerja ada yang sudah memiliki pengalaman bekerja ditempat lain bahkan ada yang belum mempunyai pengalaman bekerja sama sekali.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui kendala yang dihadapi oleh manajer yaitu terletak di latar belakang pendidikan serta karakter setiap individu karyawan yang membuat manajer CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar sulit menentukan motivasi kinerja karyawan pada CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar. Hal inilah yang menjadi kendala pemberian motivasi kepada karyawan, namun setelah dimotivasi terus menerus diberikan maka karyawan akan terbiasa.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan maka manajer CV. Junai Motor di Kab. Banjar dalam memberikan motivasi kerja karyawan sudah cukup baik namun masih ada ditemui kendala-kendala dalam pemberian motivasi kerja, adapun kendala yang dimaksud yaitu karyawan CV. Junai Motor di Kab. Banjar tidak semua yang melamar kerja memiliki kemampuan yang sama selain itu latar belakang pendidikan yang berbeda juga menjadi kendala pemberian motivasi kerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar bisa memberikan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka manajer dituntut untuk selalu memberikan motivasi kerja dengan terus menerus.

Keberhasilan yang diperoleh CV. Junai Motor di Kab. Banjar tidak lain berkat dari para karyawan yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk menemukan kompensasi dari perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi dan intensif agar termotivasi karyawan bekerja dengan optimal serta mewujudkan target pencapaian perusahaan.

Motivasi kerja yang paling mendasar yaitu uang karena seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memotivasi dirinya sendiri agar tercapainya kinerja yang baik, karena para karyawan bekerja untuk menafkahi keluarga serta diri sendiri. Pada dasarnya manajer CV. Junai Motor di Kab. Banjar tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil akan tetapi lebih mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk menemukan hasil kerja yang baik.

Hal ini disebabkan oleh keberhasilan perusahaan ditentukannya faktor karyawan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara menyeluruh yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi di CV. Junai Motor di Kab. Banjar dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Motivasi diri sendiri dan motivasi dari orang lain, dari dua cara tersebut sangat mempengaruhi untuk menciptakan kinerja yang baik dan motivasi diri sendiri bersangkutan

dengan tanggung jawab atas pekerjaan karena merasa ada tanggung jawab maka karyawan memotivasi dirinya sendiri untuk bisa mencapai kinerja yang baik, sedangkan motivasi orang lain yaitu motivasi yang berasal dari rekan kerja ataupun manajer yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Hubungan manajer dan karyawan di CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar sangat baik karena manajer yang menganggap para karyawan sebagai keluarga sendiri dan tidak ada yang dibeda-bedakan antara semua karyawan maka dari itu karyawan merasa sangat senang dan menimbulkan rasa semangat yang tinggi.

2. Selain itu motivasi yang telah diberikan oleh manajer CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar dengan bentuk motivasi yang positif dan negatif. Manajer memberikan motivasi positif kepada karyawan bertujuan untuk mempengaruhi karyawan agar menjalankan sesuatu yang perusahaan inginkan dengan cara memberikan upah serta bonus. Disisi lain manajer memberikan motivasi negatif kepada karyawan dengan menekankan karyawan jika mereka tidak bekerja bersungguh-sungguh maka gaji mereka akan dikurangi serta menemukan hukuman atau diberhentikan.

Dari hasil wawancara langsung dengan manajer CV. Junai Motor di Kab. Baanjar dengan melakukan kedua motivasi tersebut maka memberikan efek yang jelas dalam memotivasi kerja karyawan.

Dari hal diatas maka ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2010:150)

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi dasar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima hal yang baik.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut akan dihukum, tetapi jika dalam waktu yang panjang maka akan berakibat fatal.

Adapun manfaat pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut:

1. Mendorong semangat kerja

Tujuannya agar memiliki gairah serta kualitas kerja yang baik.

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

Ada banyak cara untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja yaitu dengan memberikan kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan dengan melakukan perubahan kecil pada lingkungan kerja, maka karyawan dapat membuat suasana hati, dan tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat.

3. Menciptakan suasana kerja yang baik  
Menciptakan suasana kerja yang baik dilakukan dengan manajer mendekorasi perusahaan dengan menarik, memberikan apresiasi

kepada karyawan, memberikan fasilitas karyawan untuk bekerja serta menempatkan para karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan  
Disini manajer sangat berperan penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan agar kestabilan karyawan perusahaan tidak menurun sewaktu-waktu, yang dimaksud dengan loyalitas karyawan yaitu ikut serta dalam berjalannya perusahaan.

#### **Motivasi yang seharusnya diberikan di CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar**

Dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, seorang manajer perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan semaksimal mungkin. Dilihat dari pemberian motivasi selama ini perusahaan melakukan perbaikan dan pemberian motivasi terhadap karyawan. Dalam motivasi ini karyawan kelihatannya lebih menekankan intensif. Hal ini penulis merasa pemberian motivasi tidak hanya berupa uang tetapi juga bisa pemberian kata-kata yang memberikan kinerja karyawan bekerja lebih giat lagi. Adapun ucapan yang dimaksud oleh peneliti yaitu seperti selamat pagi, selamat bekerja, semangat pagi dan lainnya, ucapan ini lah yang mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja.

Jika perusahaan ingin lebih memotivasi dengan memberikan intensif maka manajer lebih memperhatikan imbalan yang diberikan apakah sudah sesuai dengan usaha yang selama ini karyawan lakukan untuk perusahaan. Misalnya dengan memberikan bonus yang lebih besar kepada karyawan dari tahun sebelumnya. Apakah bonus yang diberikan sama besarnya dengan tahun sebelumnya maka karyawan akan berpikir maka

kemajuan karyawan tidak ada kemajuan atas usaha yang selama ini dilakukan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan antara pekerjaan yang dilakukan secara individu maupun secara kelompok, yaitu yaitu bonus yang dilakukan dengan bekerja sendiri.

Manajer juga harus bisa mempertahankan kestabilan serta meningkatkan loyalitas karyawan agar selaku terciptanya kinerja yang baik dikemudian hari. Selain memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap hasil kerja yang mereka lakukan selama bekerja, hal ini dilakukan dengan pihak perusahaan memberitahukan maka pekerjaan yang mereka lakukan sudah bagus serta harus ditingkatkan agar menjadi lebih bagus lagi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dari uraian bab-bab sebelumnya maka penulis membuat kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut:

1. CV. Junai Motor di Kab. Banjar yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jual beli mobil bekas.
2. Manajer CV. Junai Motor di Kab. Banjar menyadari maka kemajuan perusahaan dibantu berkat karyawannya, maka dari itu manajer selalu meningkatkan semangat kerja, moral, kepuasan kerja serta suasana kerja yang baik dan kestabilan karyawan perusahaan.
3. Motivasi yang sudah diterapkan pada CV. Junai Motor di Kab. Banjar sudah cukup baik adapun motivasi yang dimaksud yaitu motivasi diri sendiri dan motivasi orang lain.

4. Manajer CV. Junai Motor di Kab. Banjar menganggap karyawan sebagai keluarga sendiri jadi kemungkinan besar manajer tidak segan akan menegur karyawan jika karyawan kurang maksimal dalam bekerja.
  5. Manajer CV. Junai Motor di Kab. Banjar juga memberikan motivasi dalam bentuk positif dan negatif dimana tujuannya sama-sama untuk kemajuan bersama dalam perusahaan CV. Junai Motor di Kab. Banjar.
  6. Kendala pemberian motivasi kerja pada CV. Junai Motor di Kab. Banjar yaitu latar belakang yang tidak semua karyawan memiliki pengalaman pekerjaan, dimana sebagian karyawan memang baru mulai bekerja maka dari itu motivasi diberikan sebelum sepenuhnya dicerna dan dikerjakan.
  7. Motivasi yang seharusnya dilakukan di CV. Junai Motor di Kab. Banjar jika manajer menekankan kepada intensif maka perhatian besar kecilnya intensif yang diberikan sesuai dengan kinerja saat bekerja di CV. Junai Motor di Kab. Banjar.
  8. Dari hasil ini motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar ada beberapa hal yang dijadikan pemikiran bagi perusahaan untuk menentukan pengembangan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu manajer perusahaan perlu memahami motivasi individu karyawan melalui dua dimensi yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, 2012. *Strategic Human Resources Management*. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- As'ad, M. 2013. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* Edisi 9. Yogyakarta: Libert
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chung, Kae. E., & Megginson, Leon. C. 2009. *Pengertian, Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan*. <http://dansite.wordpress.com/2009/04/10/pengertian-tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja-karyawan/>
- Dale, Timpe. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- George dan Jones. 2011. *How Franchise Job Satisfaction and Personality Affective Performance, Franchisor Relation and Intention to Remain. Journal of Small Business Management*.

## DAFTAR PUSTAKA

Gibson, James I, Jhon M. Ivancevich, and James H Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*.



- Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE, Yogyakarta.
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M., & Fletcher, R. (2014). *The work family conflict scale (wafcs): development and initial validation of a self report measure of work family conflict for use with parents*. *Child Psychiatry Human*
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Malayu SP. Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung. Development.
- Noe et al. 2012. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*. 3rd Edition. McGraw-Hill.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit LepKhai.
- Santrock, J. W. 2012. Educational Psychology. In J. W. Santrock, *Educational Psychology* (p. 144). The McGraw-Hill Companies.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Vroom, Victor H. 2006. *On The Origins of Expectancy Theory*. Great Minds in Management Oxford University.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Grafindo.