

## **ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KHARISMA INTIMITRA BANJARMASIN**

### **ABSTRAK**

Ayu Lestari<sup>1</sup>, Hj. Lamsah<sup>2</sup>, Hairul<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0453

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 068805034

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 069908141

**Email : [ayulestarisantoso14@gmail.com](mailto:ayulestarisantoso14@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) analisis motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin (2) faktor pendorong motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, agar dapat mengidentifikasi, menjelaskan, menggambarkan atau mendeskripsikan dan menggali data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan yang berdasarkan dengan hasil wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi di lokasi penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin dengan memilih 7 orang responden yang dianggap *representative*, yaitu 1 orang General Manajer, 1 orang HRD Personalia dan 1 orang staf personalia sebagai responden kunci dan 4 orang karyawan non staf sebagai responden nonkunci. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam ,observasi dan studi pustaka.

Dari hasil pembahasan mengenai Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Kharisma IntiMitra dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta faktor pendorong motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu memberikan kompensasi atau gaji yang sepadan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. PT. Kharisma IntiMitra dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Faktor Pendorong**

## ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) work motivation analysis can improve employee performance at PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin (2) the driving factors of work motivation on employee performance at PT. Kharisma Inti Mitra Banjarmasin.*

*This study aims to determine the analysis of work motivation on employee performance at PT. Kharisma Inti Mitra Banjarmasin. The type of research used is descriptive qualitative, in order to identify, explain, describe or describe and explore data based on the facts found in the field based on the results of in-depth interviews, direct observations, and documentation at the research location.*

*This research was conducted at PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin by selecting 7 respondents who are considered representative, namely 1 General Manager, 1 HRD Personnel and 1 personnel staff as key respondents and 4 non-staff employees as non-key respondents. Data collection techniques used in this study were in-depth interviews, observations and literature studies.*

*From the results of the discussion regarding the Analysis of Motivation on Employee Performance at PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin, shows that the work motivation given by the company PT. Kharisma IntiMitra can improve employee performance, as well as factors driving work motivation on employee performance, namely providing compensation or commensurate salaries, giving awards to employees who excel and providing adequate work facilities. PT. Kharisma IntiMitra can be said to be good if the employee's performance is satisfactory and can improve the company's image.*

***Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Driving Factors***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena setiap karyawan mempunyai peranan penting dalam melaksanakan tugas-tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, wajib bagi pimpinan perusahaan untuk mendukung dan meningkatkan motivasi, kemampuan serta komitmen kerja para karyawannya (Safitri, 2018). Pembentukan sumber daya manusia yang handal dimulai dengan seleksi

hingga karyawan tersebut mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini merupakan salah satu upaya mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya sebagai seorang karyawan harus membuktikannya dengan pemahaman ruang lingkup kerja.

Sebuah perusahaan yang tidak mengelola dengan baik karyawannya akan mengalami kesulitan dalam mencapai visi dan misi yang telah dibentuk dan ditetapkannya. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu

bersaing dengan perusahaan lain agar mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, seluruh karyawan perlu untuk terus mengembangkan diri.

Meskipun peran dan tugas karyawan lebih banyak digantikan oleh teknologi yang semakin canggih, pada kenyataannya tenaga sumber daya manusia masih menjadi faktor utamam dalam menentukan jalannya proses perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan menghendaki agar setiap karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

PT. Kharisma IntiMitra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa hiburan yang dikenal sebagai Plaza Mitra. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Kharisma IntiMitra yang sebagian besar merupakan karyawan yang telah lama bekerja diperusahaan tersebut, PT. Kharisma IntiMitra berlokasi di Jalan Pangeran Antasari Nomor 1 Banjarmasin. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan mengingat perusahaan ini merupakan salah satu pusat hiburan di Banjarmasin. Semakin banyak karyawan yang menguasai bidangnya, maka semakin *produktif* perusahaan secara keseluruhan dan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan diharuskan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur berdasarkan kepuasan pelayanan, sedikitnya keluhan buruk dan pencapaian yang optimal. Kinerja karyawan PT. Kharisma IntiMitra juga dapat diukur dengan efektif dan efisiennya kinerja tugas dan kinerja

pera serta fungsi, yagn secara linier dan positif terkait dengan keberhasilan organisasi. Faktor negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurunnya motivasi kerja, kurang tepat waktu karena ketidakpatuhan terhadap peraturan, dampak yang berasal dari lingkungan, karyawan lain yang juga menurun semangatnya dan serta tidak ada contoh yang dapat dijadikan acuan untuk pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu menjadi penyebab buruknya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja karyawan yang kurang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka masalah yang muncul dalam perusahaan adalah berkaitan dengan kondisi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.. Dalam hal ini manajemen PT. Kharisma IntiMitra perlu mengarahkan motivasi kepada karyawan yang telah lama bekerja maupun yang baru bergabung diperusahaan tersebut sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi kerja juga harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat di terima dengan baik oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membuat judul mengenai "ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.

KHARISMA INTIMITRA  
BANJARMASIN”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Salah satu ciri dari penelitian kualitatif adalah deskriptif, dengan kata lain data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, foto, dan bukan angka. Data dapat diperoleh dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

Pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.

Oleh karena itu agar jenis penelitian kualitatif deskriptif ini lebih tepat, peneliti perlu terjun langsung ke lapangan dan mendeskripsikan data yang diterima sebagai hasil penelitian. Dengan menggunakan metode ini, peneliti akan menangkap dan menjelaskan data secara utuh dan dapat menjelaskan seluruh data dengan jelas sehingga hasil penelitian ini benar-benar sesuai dengan situasi lapangan yang ada.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada tahap ini peneliti akan memaparkan bagian terpenting yang menjadi fokus penelitian yaitu analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin, dengan menggunakan

analisis deskriptif kualitatif. Pada penelitian deskriptif kualitatif ini peneliti dituntut agar dapat mengidentifikasi, menjelaskan, menggambarkan atau mendeskripsikan dan menggali data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan yang berdasarkan dengan hasil wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi di lokasi penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Kharisma IntiMitra dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta faktor pendorong motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu memberikan kompensasi atau gaji yang sepadan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai.

1. Deskripsi Karakteristik Responden  
Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah *Manager, HRD Personalia, staf HRD* dan karyawan perwakilan divisi PT. Kharisma IntiMitra yang dianggap *representatif* dalam pengumpulan informasi selama penelitian berlangsung. Dengan responden kunci yaitu Bapak Pandu Setia Sukma sebagai General Manager, Ibu Fatmawati, SH sebagai HRD Personalia, Bapak Hafiz Anshori, SM sebagai Staf HRD dan yang menjadi responden

nonkunci yaitu beberapa karyawan non staf.

Hasil penelitian di atas merupakan proses pengumpulan data dari informan atau responden yang dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deksriptif kualitatif tentang Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin. Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Adapun faktor pendorong motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan PT. Kharisma IntiMitra berupa memberikan kompensasi atau gaji yang sepadan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Pemberian motivasi oleh PT. Kharisma IntiMitra 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 seminar, 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 perusahaan.

Adapun beberapa cara memaknai kinerja karyawan apakah sudah baik atau belum yaitu berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin. Sebagai hasilnya bahwa karyawan tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu sehingga dapat dinilai dari beberapa aspek tertentu sebagai berikut : tingkat efektivitas, efesiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani. Sehingga, penyesuaian pekerjaan juga harus diperhatikan dalam perusahaan karna 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 di atas, terlihat sangat jelas bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang berkatian dengan pemberian kompensasi atau gaji yang sepadan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai.

Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014:65), alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material *incentive* dan *nonmaterial incentive*. Material *incentive* adalah motivasi yang bersifat materi sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material *incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang. *Nonmaterial incentive* adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *non material incentive* adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa serta perlakuan wajar.

Menurut Hasibuan (2014:109), ada dua metode motivasi yaitu metode motivasi langsung dan tidak langsung.

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materi dan non material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, atribut khusus seperti pujian, penghargaan, pembayaran tunjangan, bonus, bintang layanan dan sebagainya.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan

betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin yang bagus, tata tempat cerah dan harmonis serta tata letak yang baik.

## **PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup dalam penelitian yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin. Bab ini akan memaparkan kesimpulan dan saran dari seluruh hasil pembahasan penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan. Dari hasil pembahasan mengenai Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma IntiMitra Banjarmasin, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan PT. Kharisma IntiMitra dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta faktor pendorong motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu memberikan kompensasi atau gaji yang sepadan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. PT. Kharisma IntiMitra dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi Hadari, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- S.P, Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, M., & Widiawati K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (6<sup>th</sup> ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* (5<sup>th</sup> ed). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Gadjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, Suparno Eko. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lismawati, A. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTH PASIFIC VISCOSE* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Saharuddin, S., Patra, I. K., & Sanaria, S. (2019). ANALISIS FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MULTI FINANCE KABUPATEN LUWU UTARA. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 7(1).
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian

- Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Soewarji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, Edi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- IRFAN, I. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NYIURSUBUR TANI SEJAHTERA KECAMATAN TANAH MERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145-164.
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133- 139.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145-164.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124-156.
- Supomo, Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Bandung: Yrama Widya.