

ANALISA MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. KAPUAS TRIO TIRTA SARI CABANG KAPUAS

ABSTRAK

Muhammad Ihsan Maulana 2022, Analisa Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas, Pembimbing I : Khuzaini, Pembimbing II : Risnawati

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan metode observasi dan wawancara. Data yang digunakan yaitu primer dengan cara melakukan wawancara dan data sekunder dengan pengumpulan penelitian oleh pihak lain.

Hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa reward. Produktivitas setiap karyawan belum dapat meningkatkan mutu dan kualitas kerja karena karyawan belum menjalankan motivasi kerja yang positif. Kendala dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan meliputi: seleksi awal yang kurang baik dan training yang kurang memadai.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja, PT. Kapuas Trio Tirta Sari

ABSTRACT

This study aims to analyze motivation in increasing work productivity at PT. Kapuas Trio Tirta Sari Kapuas Branch.

The type of research used in this research is descriptive qualitative with observation and interview methods. The data used are primary by conducting interviews and secondary data by collecting research by other parties.

The research results obtained in this study are increasing work motivation by giving rewards to employees who excel in the form of rewards. The productivity of each employee has not been able to improve the quality and quality of work because employees have not carried out positive work discipline. Obstacles in increasing employee productivity include: poor initial selection and inadequate training.

Keywords: Motivation, Work Productivity, PT. Kapuas Trio Tirta Sari

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, manusia berperan dalam merencanakan, mengatur, mengawasi, mengendalikan, hingga penyelesaian berbagai masalah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa, sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Sayuti, 2012).

Banyaknya fungsi dari suatu sumber daya manusia, menuntut adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen ini merupakan sarana bagi pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap nilai hasil dari perusahaan. Produktivitas merupakan tolak ukur sebuah hasil kerja. Hal itu sesuai dengan pendapat yang mengemukakan bahwa, produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang di gunakan (input) (Tryono, 2012).

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah

melalui peningkatan semangat kerja dan motivasi kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan motivasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas ?
2. Kendala apa saja yang dihadapi PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dalam melaksanakan penerapan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja ?
3. Upaya apa saja yang dilakukan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam melaksanakan penerapan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja ?

Metode Penelitian

Jenis penelitian mengenai Analisa Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas ini adalah termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pihak pimpinan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dan informan lainnya sebagai penguat informasi adalah karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas sebagai pihak yang wajib mentaati peraturan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas. Adapun data yang digunakan sebagai obyek analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Variabel Motivasi pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi yang belum optimal maka pegawai tidak akan bekerja secara giat dan tekun, dikarenakan mereka menganggap bahwa mereka tidak diperhatikan, hal ini perlu di tanggulangi secara cepat agar didalam pelaksanaan tugas tidak lagi menjalankan pekerjaan itu tanpa ada komando, masalah ini akan menghambat perkembangan organisasi.

2. Variabel Produktivitas Kerja Pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas

Hasil penelitian didapat bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan belum dapat menyelesaikan tugasnya, berarti kemampuan yang dimiliki masih rendah. Dan perlu diberikan bimbingan. Penyuluhan, pemahaman dan perlu diberikan kesempatan untuk mengikuti acara pelatihan tentang motivasi agar dapat meningkatkan kemajuan organisasi. Dan motivasi kerja merupakan faktor terpenting dalam menjalankan tugas adalah mempunyai kemampuan dan menjalankan motivasi dalam bekerja. Jika kemampuan yang dimiliki rendah dan motivasi kerja belum diterapkan maka hasil kerja yang dicapai tidak akan maksimal. Hal ini disebabkan oleh kelalaian dan tanggungjawab seorang karyawan kurang, seperti jam kerja dihabiskan untuk berbelanja, minum kopi, dan lain-lain. Jadi pekerjaan yang diembankan tidak terselesaikan. Jadi disiplin kerja ini perlu dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Kendala apa saja yang dihadapi PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dalam melaksanakan penerapan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang menjadi hambatan dan kendala selama ini peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas adalah sebagai berikut: (1). Tingkat Pendidikan Karyawan (2). Sikap Kerja Karyawan (3). Kemampuan Fisik Karyawan (4). Motivasi karyawan dalam hal belajar untuk berkembang belum merata (5) Belum Adanya Training Motivasi untuk Karyawan (6). Sarana Produksi.”

4. Upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam melaksanakan penerapan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja

Dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja perusahaan berusaha untuk melakukan strategi yang di lakukan perusahaan selama ini belum maksimal karena belum adanya usaha untuk memberikan: 1) Pemberian Insentif kehadiran, 2) Penghargaan Inovasi, 3) Promosi Jabatan, 4) Memperbaiki Lingkungan Kerja, 5) Melakukan Pengawasan”

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Astuti (2017), dari Universitas Pasundan Bandung dengan judul penelitian “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button”. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan sumber data primer yaitu hasil wawancara dan pengamatan serta data sekunder yaitu studi literatur yang dilakukan terhadap buku, catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian dan situs internet. Teknik analisis data dengan cara mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan: (1) Perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (2) Pemberian Insentif/Bonus (3) Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan

Pembahasan

1. Penerapan Motivasi dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas

Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja, seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan semaksimal mungkin. Untuk itu perlu dilakukan hubungan antara berbagai karyawan didalam perusahaan. Adanya hubungan yang baik antara sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan didalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dari individu-individu tersebut. Pimpinan perusahaan juga harus menyadari bahwa betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Pemberian motivasi karyawan yang telah dilakukan oleh pimpinan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas seharusnya dilakukan terus menerus dan jangan sampai terputus, karena jika alur komunikasi antar atasan dan bawahan terputus akan mengakibatkan tidak adanya keseragaman dalam melaksanakan tugas.

Selain hal tersebut diatas, yang juga perlu diperhatikan pimpinan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, yaitu antara lain :

- 1) Pemberian penghargaan dan imbalan (reward).
- 2) Harga diri perlu mendapat perhatian.
- 3) Pemberian intensif yang terarah dan berkesinambungan.
- 4) Menyediakan atau memperbaiki fasilitas.
- 5) Perlunya pendekatan secara pribadi.
- 6) Melaksanakan promosi jabatan.

Dengan demikian motivasi kerja jangan sampai kurang mendapat perhatian dari pimpinan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas, bilamana pihak pimpinan perusahaan menginginkan tujuan akan tercapai.

Pemberian motivasi bukanlah hal yang mudah, karena untuk memberikan motivasi yang kuat harus diketahui apa yang menjadi keinginan atau kebutuhan karyawan. Pada dasarnya motivasi di arahkan pada suatu tujuan dalam rangka memenuhi kebutuhan individu. Menurut Heidjrachman dan suad Husnan (2000) bahwa pada dasarnya teknik pemberian motivasi itu dapat dibedakan atas dua macam yaitu

1) Teknik motivasi positif

Merupakan kegiatan pemberian motivasi kerja kepada karyawan dengan cara mempengaruhi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian imbalan

(Reward) yang menguntungkan karyawan, sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja karyawan untuk berprestasi.

2) Teknik motivasi negatif

Adalah merupakan kebalikan dari motivasi positif. Disini para karyawan dipengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan (power) yang menakutkan para karyawan. Motivasi merupakan ancaman dengan pemberian sanksi bagi siapa yang tidak mau bekerja maksimal.

Untuk itu seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu :

- 1) Memahami perilaku bawahan.
- 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis.
- 3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda.
- 4) Mampu menggunakan keahlian.
- 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.
- 6) Harus dapat memberi keteladanan.

Sedangkan dalam peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Usaha atau cara untuk meningkatkan produktivitas merupakan suatu permasalahan yang punya arti penting dalam kehidupan manusia karena produktivitas kerja itu merupakan suatu sikap mental yang ada pada setiap individu, dimana hal itu sangat berperan dalam menunjang aktivitas kerja. Pada dasarnya dalam diri setiap manusia ada terdapat suatu keinginan mencari yang terbaik, selalu ingin maju akan tetapi persoalan yang sering terjadi dan dihadapi keterbatasan manusia sehingga tidak tahu bagaimana cara meningkatkan produktivitas atau potensi yang ada pada dirinya.

Produktivitas sebagai suatu sikap mental, yang mengandung semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan, maka hal itu berarti sebagai suatu pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan hasil-hasil. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dan menjalin hubungan yang baik dengan mereka, pimpinan juga harus menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup usaha yang dijalankan oleh pimpinan, sebagai pimpinan atau pengelola perusahaan diharuskan mempunyai berbagai karakter untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis, sehingga dari setiap karyawan merasa diperhatikan dan motivasi kerja mereka tetap dapat dipertahankan. Beberapa karakter-karakter yang harus dimiliki oleh pimpinan atau pengelola perusahaan adalah sebagai berikut :

1) Jujur dan Terbuka

Pimpinan harus selalu bersikap jujur dan terbuka dalam menjalankan usahanya, karena keterbukaan dalam suatu organisasi akan sangat membantu kelancaran jalannya kegiatan usaha yang dipegang oleh pimpinan tersebut.

2) Mempunyai Rasa Kepahaman yang Tinggi

Pimpinan perusahaan harus mampu memahami orang lain dan harus banyak mengetahui tingkah laku manusia /karyawan bagaimana reaksi mereka terhadap situasi yang berbeda-beda.

3) Memberikan Pengarahan

Pimpinan perusahaan harus mampu mengarahkan bawahannya bagaimana mengerjakan pekerjaan supaya jangan sampai terjadi kesalahan yang berulang-ulang, karena hal tersebut akan menimbulkan kerugian bagi usaha yang dijalankandan usaha mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan perusahaan.

4) Komunikator

Pimpinan perusahaan harus mampu berlaku sebagai komunikator yang baik, dan ia harus mampu berkomunikasi dengan seluruh anggota dan lingkungan usaha.

5) Memberikan Penghargaan Kepada Karyawannya

Seorang pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan kepada karyawannya agar mereka senang tetap bekerja di usaha yang di jalankan oleh pimpinan yang bersangkutan, dan pimpinan harus selalu memperhatikan penghargaan apa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja mereka atau kelamaan mereka mengabdikan di usaha yang di jalankan pimpinan tersebut. Penghargaan itu dapat berupa memberikan bonus tambahan, komisi, fasilitas dan juga kenaikan gaji, hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

2. Kendala apa saja yang dihadapi PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dalam Melaksanakan Penerapan Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja

Sebagaimana yang telah ditemukan dalam pengumpulan data berikut analisisnya, hal-hal yang selama ini menjadi hambatan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas adalah sebagai berikut: (1). Tingkat Pendidikan Karyawan (2). Sikap Kerja Karyawan (3). Kemampuan Fisik Karyawan (4). Motivasi karyawan dalam hal belajar untuk berkembang belum merata (5) Belum Adanya Training Motivasi untuk Karyawan (6). Sarana Produksi. Dari keenam hal yang disebutkan sebagai hambatan atau tantangan dalam peningkatan produktivitas kerja tersebut, apabila dikaitkan dengan kajian teori mengenai hambatan utama bagi produktivitas kerja.

1) Seleksi awal yang kurang baik

Karena seleksi awal yang kurang baik menyebabkan: (1). Tingkat Pendidikan Karyawan (2). Sikap Kerja Karyawan (3). Kemampuan Fisik Karyawan.

2) Training yang kurang memadai

Pelatihan adalah investasi yang memperkuat sekaligus meningkatkan keterampilan dan sikap karyawan. Oleh karena apabila belum optimal dilakukan perusahaan maka menyebabkan hambatan: (1). Motivasi karyawan dalam hal belajar untuk berkembang belum merata. (2). Belum Adanya Training Motivasi untuk Karyawan.

Dari berbagai kendala yang di dapat dari berbagai informasi melalui wawancara berbagai narasumber, bahwa selama ini merupakan kendala yang tidak mudah untuk di terapkan oleh perusahaan karena kurang maksimalnya perusahaan melakukan pengembangan terhadap karyawan berupa 1). Tingkat Pendidikan Karyawan (2). Sikap Kerja Karyawan (3). Kemampuan Fisik Karyawan (4). Motivasi karyawan dalam hal belajar untuk berkembang belum merata (5) Belum Adanya Training Motivasi untuk Karyawan (6). Sarana Produksi, sehingga hal ini perlu adanya perbaikan oleh para pimpinan, supervisor berusaha keras untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas

3. Upaya apa saja yang dilakukan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dalam Mengatasi Kendala yang dihadapi dalam Melaksanakan Penerapan Motivasi Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja

Dalam membahas upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dan berdasarkan analisis data dan wawancara narasumber bahwasannya upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan telah diterapkan perusahaan, namun berdasarkan temuan dilapangan beberapa upaya tersebut kurang berjalan karena kendala-kendala yang dihadapi perusahaan. Adapun upaya tersebut meliputi:

1) Pemberian Insentif Kehadiran

Mengenai insentif kehadiran, perusahaan masih menjalankan strategi ini. Namun insentif kehadiran yang diberikan perusahaan dirasa belum bisa memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Pasalnya nominal insentif yang diberikan dirasa belum optimal. Menurut Rivai dan Sagala (2009). Proses pemberian motivasi sangatlah mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara antusias dan memberikan keuntungan kepada perusahaan tentunya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain adalah berupa imbalan yang menarik. Sehingga dalam hal ini apabila hasil dari pemberian insentif dirasa belum optimal/menarik

bagi karyawan, perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali pemberian insentif yang diberikan.

2) Penghargaan Inovasi

Sesuai dengan teori Sunyoto Danang (2012). Terkait tujuan motivasi yaitu meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. Maka strategi penghargaan inovasi diterapkan dalam upaya menumbuhkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasinya dalam menyumbang gagasan/ide dalam menghasilkan produk/jasa. Namun, temuan dilapangan strategi perusahaan ini kurang diminati karyawan atau pelaksanaannya kurang didukung oleh sumber daya manusianya. Sehingga, apa yang diharapkan perusahaan tidak sejalan dengan kenyataan dilingkungan organisasi.

Menurut peneliti dan berdasarkan temuan dilapangan, kendala kebijakan penghargaan inovasi yang belum optimal akibat dari individu karyawan yang mengalami demotivasi sehingga hal tersebut menyebabkan kurang berkembangnya pemikiran karyawan terhadap ide/gagasan untuk menghasilkan produk/jasa maupun upaya perbaikan. Faktor pendidikan yang kurang memumpuni berpengaruh terhadap tidak berjalannya strategi/kebijakan perusahaan dalam hal penghargaan inovasi.

3) Promosi Jabatan

Menurut peneliti dan berdasarkan temuan di lapangan bahwa promosi jabatan masih diterapkan perusahaan agar karyawan berusaha dan termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya agar mereka mendapatkan gaji besar dan satu lagi adalah mereka bisa menduduki jabatan yang diinginkan. Selain itu, promosi jabatan akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dan kreatif. Promosi jabatan memberikan peluang besar bagi siapa saja yang ingin berkarya di perusahaan dan mendapatkan imbalan berupa jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Strategi promosi jabatan untuk meningkatkan motivasi dalam upaya peningkatan produktivitas ini, sejalan dengan teori Rivai dan Sagala (2009). Mengenai jenis motivasi positif yang dapat diberikan perusahaan untuk karyawannya diantaranya adalah pemberian jabatan dan kesempatan untuk maju dan berkembang.

4) Memperbaiki Lingkungan Kerja

Dalam hal memperbaiki lingkungan kerja secara berkesinambungan dilaksanakan perusahaan meliputi perbaikan lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2001). Sedangkan, kendala dalam perbaikan lingkungan kerja menurut peneliti ialah kurangnya pemahaman terkait dimensi lingkungan kerja.

5) Melakukan Pengawasan

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa belum optimalnya pengawasan/controlling yang dilaksanakan perusahaan, mulai dari lemahnya pemahaman akan pengawasan, serta belum dijalankannya semua prosedur pengawasan. Maka dalam hal ini penerapan pengawasan/controlling perusahaan perlu memberikan pemahaman bahwa dalam pengawasan melibatkan semua tingkat manajer dari tingkat atas sampai tingkat bawah, dimana penerapan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, dinilai dan dikoreksi agar mencegah kemungkinan timbulnya penyimpangan. Sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diharapkan konsumen. Berdasarkan temuan penerapan upaya/kebijakan yang dilakukan perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan .ditemukan bahwa perusahaan masih menerapkan kebijakan promosi jabatan. Sementara beberapa strategi atau kebijakan yang belum optimal meliputi: (1). Insentif kehadiran (2). Penghargaan inovasi (3). Memperbaiki lingkungan kerja (Non fisik) (4). Pengawasan/ Controlling Jadi dalam strategi pengembangan motivasi kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan assembling perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan terus menerus atau kontinyu, dalam hal ini dengan mengetahui dan memahami dimensi motivasi kerja sumber daya manusia baik motivasi internal maupun external.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yaitu Ferdinand Nababan (2010) dari Universitas UPI YAI Jakarta dengan judul penelitian “Peranan Motivasi Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk”. Dari hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai hubungan positif yang cukup kuat dengan produktivitas kerja hal ini dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisa korelasi diperoleh hasil $r = 0,61$ karyawan diperjelas dengan tingkat absensi (0,91%-1,90) dan juga labour turn over (1,75%-1,76%) dari tahun 1993-1997 hasil ini masih di bawah standard yang telah ditentukan oleh PT. BNI sebesar 2%. Dari kesimpulan tersebut maka disarankan agar PT. BNI selalu terus memberikan dan mempertahankan pemberian motivasi kepada para karyawannya tersebut dengan mempertimbangkan situasi dari individu (karyawan) itu sendiri. Agar para karyawannya terus mau bekerja dengan semangat yang tinggi dan agar apa yang menjadi sasaran serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian terdahulu yaitu Sisilia Opani Pingki (2021), dari Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang dengan judul penelitian “Peran Strategi Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang”. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berperan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan nilai thitung = 3,442 dan kinerja karyawan berperan terhadap peningkatan produktivitas kerja dengan nilai thitung = 4,690 Sedangkan secara simultan motivasi dan kinerja berperan secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Universitas Tribhuwana Tungadewi dengan nilai Fhitung (48,516) atau sebesar 57,0%. Adapun yang harus diperhatikan universitas yaitu memberikan motivasi kerja kepada pegawai berupa insentif dan tunjangan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis laksanakan tentang motivasi pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas dalam pemberian motivasi maka penulis mengambil kesimpulan atau interpretasi dan diakhiri dengan saran-saran dari keseluruhan uraian dan penjelasan sebagai berikut :

1. Dalam pemberian motivasi belum dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik di PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas, dinilai dari kurangnya ke motivasian dalam melaksanakan tugas sebagai seorang karyawan. sehingga peningkatan sumber daya manusia (SDM) masih lemah dalam mewujudkan visi dan misi PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas. Produktivitas yang dimiliki setiap karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas belum dapat meningkatkan mutu dan kualitas kerja, hal ini disebabkan karena para karyawan belum menjalankan motivasi kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian setiap karyawan terhadap tugas-tugas dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas.
2. Kendala dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas meliputi 2 hal:
 - 1) Seleksi awal yang kurang baik
Seleksi merupakan proses memilih dan menentukan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga apabila pelaksanaan seleksi awal yang kurang baik menyebabkan: tingkat pendidikan karyawan, sikap kerja karyawan, kemampuan fisik karyawan yang kurang optimal.
 - 2) Training yang kurang memadai
Oleh karena training yang dirasa belum optimal dilakukan perusahaan maka menyebabkan hambatan: (1). Motivasi karyawan dalam hal belajar untuk berkembang belum merata. (2). Belum Adanya Training Motivasi untuk Karyawan
3. Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas, ada beberapa hal yang dapat dijadikan pemikiran bagi perusahaan untuk menentukan strategi

pengembangan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya:

- 1) Dalam hal menentukan strategi pengembangan motivasi kerja perusahaan perlu memahami motivasi individu karyawan melalui 2 dimensi motivasi kerja yakni motivasi internal dan external, serta mengarahkan pada upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Perlu adanya training pengetahuan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka, hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan sehingga walaupun tingkat pendidikan karyawan lemah, karyawan mendapatkan pengetahuan dari perusahaan. Pengetahuan yang diberikan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Saran

PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas hendaknya melakukan pembinaan terhadap karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerja. motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pada pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan penilaian terhadap efektivitas dan produktivitas kinerja Pegawai sehingga dapat diketahui hasil kinerja cukup tinggi atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Achmad, B., Purwanto, R. H., Sabarnurdin, S., & Sumardi. (2010). Tingkat Pendapatan dan Curahan Tenaga Kerja Pada Hutan Rakyat Di Kabupaten Ciamis. Ilmu Kehutanan, 38(16), 4274.
- Alamzah, Limawandoyo, Eric dan Augustinus Simanjuntak, 2013, Jurnal Manajemen Bisnis : Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT Aneka Sejahtera Engineering, Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 2
- Alfred R. Lateiner, dan JE. Lavine, 1983. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Aksara Baru.
- Heidjracman dan Suad Husnan, 2000. Manajemen Personalialia, Yogyakarta: BPFE.
- J. Ravianto. 1986. Pengukuran Produktivitas. Yogyakarta: Kanisius.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan .Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Riyadi. 2000. Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Robbin, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrocersi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia.
- Rusli Syarif. 1991. Produktivitas. Jakarta: Depdikbud.
- Siagian, Sondang. P.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Simanjuntak, PJ., 2001. Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia. FEUI, Jakarta.

Simon Devung. 1989. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Depdikbud.

Sudjana. 1989. Metode Statistika. Tarsito: Bandung.

Sukarna. 1993. Kepemimpinan dalam Organisasi. Bandung: Mandar Maju.

Suprihanto, 2005. Pengaruh Pengawasan dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Delta Marlin Dunia Tekstil di Karanganyar. Tidak Dipublikasikan. Surakarta : FE UMS

Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo, 2010. Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern). Yogyakarta : Liberty.