

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. KMB (KSU MITRA BERSATU)  
TANAH BUMBU**

**Mahlida**

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Aryad Al Banjari Banjarmasin  
Jl. Adhyaksa, Jl. Kayu Tangi 1 Jalur 2 No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin  
Utara

Email Kampus

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan lintas resume. Mitra KSU United Tanabubu. Jenis survei yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Dengan kata lain, gejala dan fakta subjek pada saat penyelidikan. Survey ini dilakukan di CV. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu Tiga pelapor. Itu dianggap mewakili setiap karyawan. Yakni, satu orang PJO sebagai informan utama dan dua orang pegawai di bagian Operasi dan bagian Logistik & GS bagian Lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara rinci, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Dan karyawan melanjutkan. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu bagus. Hal ini tercermin dari meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan citra perusahaan.

**Kata kunci** : motivasi dan kinerja karyawan

## **Abstract**

This study aims to determine the analysis of work motivation in improving employee performance at CV. KSU Partners United Tanah Bumbu. The type of research used is descriptive qualitative, namely a symptom and fact of the object at the time the research takes place. this research was conducted on CV. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu 3 informants who are considered representative representing their respective employees, namely 1 PJO as key informants and 2 employees of the Operations section of the field section and the Logistics & GS section. Data collection techniques used in this study were in-depth interviews, observation and documentation.

The results of the study indicate that work motivation plays an important role for employees to support their performance. and employee performance CV. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu can be said to be good which can be seen from the creation of job satisfaction for employees and can improve the company's image.

**Keyword** : employee motivation and performance

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Orang adalah faktor terpenting bagi sebuah perusahaan, jadi Anda perlu mengelolanya dengan benar. Sebuah perusahaan beroperasi dan berfungsi dengan baik ketika sumber daya manusia mendukung sumber daya lainnya.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk menjalankan perusahaan pertambangan atau bisnis lain dan terutama diperlukan untuk mengatur, mengelola, dan mengelola sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan bisnis. Jika Anda memiliki manajer SDM yang mengemudikan alat berat, perusahaan Anda akan dapat beroperasi dengan baik dan efektif. Last but not least, ketika menggunakan sumber daya manusia, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung semua proses kegiatan pertambangan.

CV. KMB (Ksu Mitra Bersatu) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan batubara khususnya pertambangan batubara yang berlokasi di Kusan dan Gillimria, Tanabumubu, Kalimantan Selatan. Perusahaan ini merupakan salah satu kontraktor pertambangan batubara terkemuka PT. BIB (Borneo Indian Rose) terbesar keempat di Indonesia. Perusahaan pertambangan batubara ini dioperasikan oleh yang dilengkapi dengan alat berat seperti dump truck, excavator dan shovel, serta alat berat seperti bulldozer, grader dan compactor. Untuk entitas ini, yang merupakan perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusia, tidak akan dapat mengelola sumber daya lain dari perusahaan.

Oleh karena itu, ketika melaksanakan suatu program, setiap organisasi atau lembaga selalu diinstruksikan untuk berusaha mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjaga kelancaran tujuan perusahaan adalah dengan mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak Anda berkontribusi pada organisasi Anda. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan tertentu atau dimensi pekerjaan yang mengidentifikasi elemen paling penting dari pekerjaan tersebut.

Dimulai dengan tujuan yang ingin dicapai, orang dimotivasi oleh kebutuhannya. Motivasi itu penting, tetapi motivasi sangat sulit untuk diterapkan. Organisasi penerbit perlu memahami bahwa sering kali ada interaksi dan aktivitas positif dan negatif yang terkait dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan untuk mendongkrak moral. Dengan kata lain, dengan menitikberatkan pada kemauan karyawan untuk bekerja, membangkitkan kreativitas dan kemampuan untuk bekerja di dalam diri mereka.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan seluruh tenaganya karena suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh (Edwin B Flippo) motivasi adalah suatu

keterampilan dalam mengarahkan pegawai dan suatu organisasi untuk dapat bekerja agar berhasil sehingga pegawai dan tujuan organisasi tercapai. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga elemen yang menjadi kunci motivasi adalah usaha, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi ini sebenarnya merupakan respon terhadap dorongan dari manusia itu sendiri. Motivasi muncul dari manusia karena didorong oleh suatu unsur tujuan. Tujuan ini mencakup pertanyaan tentang kebutuhan, dapat dikatakan tidak akan ada motivasi jika suatu kebutuhan tidak dirasakan.

Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015:183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini manajemen CV. KMB (Ksu Mitra Bersama) perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi agar karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras sehingga kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi kerja juga harus diarahkan dengan baik sesuai prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membuat judul tentang “ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. KMB (Ksu Mitra Bersatu) TANAH BUMBU”.

## **1. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Pada penelitian deskriptif kualitatif ini peneliti di tuntut 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 dokumentasai dilokasi penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan CV. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan. yang diadakan setiap hari Selasa, para atasan memberikan

motivasi kepada para karyawan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan.

### **Deskripsi karakteristik narasumber**

Pada penelitian ini yang menjadi informan adalah PJO dan karyawan CV. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu yang dianggap representatif dalam

pengumpulan informasi selama penelitian berlangsung. Dengan informan kunci yaitu Bapak Sudarman sebagai PJO dan yang menjadi informan nonkunci yaitu Bapak Rahman sebagai karyawan Operation dan Bapak Syafriansyah sebagai karyawan Purchasing & logistic . Berikut ini informan penelitian, sebagai berikut :

**Tabel 1.0**

#### **Nama Narasumber Berdasarkan Jabatan**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1	Sudarman	PJO ( Penanggung jawab Operation)
2	Rahman	Karyawan Operation (Pengawas Lapangan)
3	Syafriansyah	Purchasing dan Logistik

### **wawancara dengan PJO CV. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu**

#### **- Motivasi Kerja**

wawancara mendalam yang dilakukan peneliti dengan informan. pertama peneliti menanyakan tentang. Apakah dalam melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi ? Kemudian beliau menjawab yaitu sebagai berikut:

*“Jelas, para karyawan disini membutuhkan motivasi karena., motivasi disini sangatlah berperan penting bagi para karyawan untuk*

*menunjang kinerjanya (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

Kemudian peneliti lebih lanjut menanyakan mengenai. Bagaimana cara memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja ? kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

*“Cara memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan beberapa cara diantaranya adalah sikap yang terkait dengan motivasi, dibuka forum atau disebut sefty talk di CV.KMB setiap hari Selasa, para atasan memberikan motivasi kerja kepada para karyawan. serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022 )”*.

- Kinerja Karyawan

Peneliti menanyakan lebih lanjut mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan kualitas kerja ?, beliau menjawab sebagai berikut :

*“Cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti seminar, pengarahan tentang bagaimana dengan program yang dijalankan dan pemberian gaji yang sepadan (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

Kemudian peneliti menanyakan kembali mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan ?kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

*“Cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan meliputi pengetahuan dari segi pendidikan dan pelatihan (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

## **Deskripsi wawancara dengan karyawan CV. KSU Mitra Bersatu**

### **Tanah Bumbu**

#### **- Motivasi Kerja**

Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan CV. KSU Mitra Bersatu Tanah Bumbu tentang motivasi apa saja yang diberikan oleh perusahaan ? lalu, beliau menjawab sebagai berikut :

*“motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yaitu diantaranya membuka suatu forum diskusi dimana para karyawan memaparkan program kerja yang dijalankannya (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

Kemudian peneliti menanyakan mengenai apakah karyawan yang berprestasi akan diberikan suatu penghargaan atas hasil kerjanya? kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

*“Iya. Pemberian penghargaan atas karyawan yang berprestasi akan dilakukan oleh perusahaan. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan lain bekerja lebih giat dan berpotensi (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

#### **- Kinerja Karyawan**

Peneliti kembali menanyakan mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan kualitas kerja ?, beliau menjawab sebagai berikut :

*“Cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti seminar, pengarahan tentang bagaimana dengan program yang dijalankan dan pemberian gaji yang sepadan (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

Kemudian peneliti menanyakan mengenai bagaimana cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan ?kemudian beliau menjawab sebagai berikut :

*“Cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan meliputi pengetahuan dari segi pendidikan dan pelatihan (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

Peneliti kembali menanyakan mengenai bagaimana cara memaknai kinerja karyawan?, kemudian beliau mengutarakan pendapatnya sebagai berikut :

*“Cara memaknai kinerja karyawan, apakah sudah baik atau belum yaitu berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa karyawan tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Dan dapat dinilai dari beberapa aspek seperti : tingkat efektivitas, efisiensi, dan keamanan (wawancara pada hari Senin, tanggal 9 Mei 2022)”*.

### **Pembahasan**

Pemberian motivasi oleh CV. KSU Mitra Bersatu 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.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 CV. KSU Mitra Bersatu. sebagai hasilnya bahwa karyawan tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu sehingga dapat dinilai dari beberapa aspek tertentu sebagai berikut: tingkat efektivitas, efisiensi, dan keamanan. sehingga penyesuaian 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 perusahaan CV. KSU Mitra Bersatu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya. hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh hamzaB.uno dan ninalamatenggo(2014:59) menyatakan bahwa ‘ kinerja adalah fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang sedangkan galtot dan sinom bahwa kinerja antau promance merupakan hasil inteksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. serta dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang karyawan dengan baik yang telah mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Kesimpulan**

Dari Pembuatan artikel diatas yang dibuat berdasarkan skripsi, tersimpul bahwa Kinerja Karyawan yang naik adalah buah tangan dari hasil motivasi kerja, secara logika memang begitu, dibagian wawancara yang penulis baca terdapat bagian pemberian penghargaan. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan teladan atau yang sudah mencapai goals, secara rutin atau mencapai target, dengan begitu kinerja karyawan akan terus meningkat seiring waktu berganti, dan juga orang-orang yang mendapatkan penghargaan Dari PT atau perusahaan akan merasa dirinya dibanggakan oleh perusahaan. Sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dan kinerjanya pun akan meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung

Irianto, Jausuf. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.

Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.

Malayu S.P. Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Nawawi Hadari, H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.

Robbins, Stephen P. and Timothy Judge. 2011. Organization Behavior 15th Edition. Pearson edition.

Samsudin. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.

S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. 2009. Motivasi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif Edisi Ketiga. Bandung : Alfabeta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Olivia Theodora (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, (online), ([http://www. Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).

Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), (online), ([http://www. Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).

Hery Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, (online), ([http://www. Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).

Yuli Suwati (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda, (online), ([http://www. Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.htm](http://www.Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.htm), diakses 30 Januari 2018).

Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya, (online), ([http://www. Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm](http://www.Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja.htm), diakses 30 Januari 2018).