

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA TEKNIK SEJATI ELECTRINDO DI BANJARMASIN

Siti Fatimah¹, Kurniaty², Farida Yulianti³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310125

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN0012076001

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

E-mail : stfatimah.fh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Di Banjarmasin dan untuk mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Di Banjarmasin. Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan manajemen, Sumber data penelitian data primer dan data sekunder. selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lalu data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan membandingkan dan mengkaji dengan dasar-dasar teoritis untuk menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin. Naik turunnya produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin karena adanya peranan dalam motivasi kerja. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang termotivasi dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama dalam meningkatkan produktivitas. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung perhatian pemimpin yang lebih dan kombinasi motivasi karyawan yang benar maka hasil produktivitas kerja karyawan rendah.

Kata Kunci : Motivasi;Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how work motivation in increasing employee productivity at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo In Banjarmasin and to determine the role of motivation in increasing employee work productivity at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo In Banjarmasin. This research method is a qualitative study using a management approach, primary data research data sources and secondary data. then the data collection methods used are observation, interviews, and documentation. Then the data obtained is then analyzed by comparing and reviewing with theoretical foundations to draw conclusions. The results of this study indicate that work motivation is very important in increasing employee productivity at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo in Banjarmasin. The ups and downs of work productivity of employees at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo in Banjarmasin due to a role in work motivation. If motivation is increased, employee productivity will increase. High productivity can be achieved if supported by employees who are motivated in carrying out their duties and obligations. Motivation can lead to the ability to work and cooperation in increasing productivity. If employee motivation is higher but not supported by the attention of more leaders and the right combination of employee motivation, employee productivity results are low.

Keywords : Motivasion;Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya peranan sumber daya manusia itu sangat penting dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini meningkatkan bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Disamping itu perkembangan teknologi yang mencakup semua bidang telah menimbulkan perubahan baik dari segi metode kerja, peralatan kerja maupun sistem penjejang jabatan

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut pemimpin perusahaan harus dapat memotivasi kinerja karyawan dengan baik dan benar. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur serta kebijaksanaan yang ditetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

Salah satu upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah pemberian motivasi bagi karyawan serta penciptaan suatu iklim kerja yang dinamis dilingkungan kerja setiap karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan serta gairah kerja karyawan. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakekat motivasi kerja serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi tenaga kerja untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikendaki oleh perusahaan.

Seorang pemimpin suatu perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan benar apabila segala kebutuhannya terpenuhi secara layak atau bisa dikaitkan bila imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai maka semangat dan gairah kerja dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Masalah gairah dan semangat kerja tidak timbul begitu saja, akan tetapi bisa timbul karena adanya motivasi, dan apabila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang telah diberi oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melaksanakan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja, dan bila kepuasan kerja telah tercapai maka semangat dan gairah kerja akan meningkat. Biasanya uang adalah perangsang yang sering digunakan sebagai alat untuk memberikan motivasi, namun uang bukan merupakan sarana satu-satunya untuk memotivasi suatu karyawan, akan tetapi bisa lebih dari itu, seperti memberikan penghargaan atau kenaikan pangkat, atau bisa saja pemimpin mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refreshing. Ini semua bisa dilakukan agar bisa memberikan motivasi pada karyawan.

PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa : kelistrikan yang mana bertujuan untuk kenyamanan pribadi maupun umum, untuk menjamin terlaksananya tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan mendapatkan hasil yang sesuai target maka diperlukan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan tepat dan profesional.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : “ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA TEKNIK SEJATI ELECTRINDO DI BANJARMASIN”

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun metode-metode penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dan beberapa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dibahas, khususnya literatur manajemen sumber daya manusia. Kemudian literatur-literatur tersebut diperbandingkan untuk menjadi landasan teoritis bagi alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
- 2) Penelitian Lapangan (*field Research*)
Yaitu kegiatan yang dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung kelapangan atau perusahaan untuk memperoleh data-data primer yang diperlukan, dan juga mengadakan wawancara dengan pemimpin dan karyawan perusahaan. Adapun teknik metode penelitian dalam penelitian lapangan ini meliputi :

- (1) Jenis dan Sumber Data
 Jenis data dalam penelitian ini :
 - (1.1) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi penelitian. Maksud dan data primer di sini adalah data dalam bentuk motivasi, sarana dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi.
 - (1.2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan perusahaan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.
- (2) Teknik Pengumpulan Data
 - (1.1) Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yakni PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.
 - (1.2) Wawancara yaitu proses tanya jawab dengan pihak-pihak berkepentingan atau dengan karyawan tentang objek yang diteliti, agar penulis mendapat penjelasan tentang masalah-masalah yang diteliti.
 - (1.3) Dokumentasi yaitu mencari dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja, maupun produktivitas kerja dan laporan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo.
- (3) Analisis Data
 Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini yakni teori motivasi dan produktivitas kerja, untuk mendapatkan pemecahan masalah yang ada serta berguna dalam menarik kesimpulan dan saran yang akan diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun variable motivasi yang akan dikaji dalam penelitian pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan
 Dalam meningkatkan skill dan keterampilan para pekerja pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin selama ini terlihat berjalan dengan baik hal ini dapat terlihat dari berbagai langkah penelitian yang dilakukan yaitu :
 - (1) Bagian keuangan diberikan pelatihan tentang cara bagaimana membuat laporan tahunan serta keperluan keuangan lainnya demi kemajuan perusahaan.
 - (2) Bagian tenaga teknik diberikan pelatihan kerja untuk dapat menerapkan prosedur dan pelaksanaan pembongkaran, pembersihan, indikasi kerusakan dan pemasangan kembali yang dibutuhkan pada pemeliharaan peralatan elektronik sesuai standar perusahaan.
 Tujuan dari pelatihan bagi karyawan adalah supaya nantinya karyawan yang belum memiliki keterampilan dapat dilatih melalui pendidikan khususnya maupun pelatihan-pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk mengenal pekerjaan yang akan dilaksanakan.
- 2) Pengarahan dan pengendalian
 Pengarahan dimaksudkan menentukan pegawai PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin mengenai apa yang harus mereka kerjakan, sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa mereka harus melakukan hal-hal yang telah di instruksikan.
- 3) Penetapan pola kerja yang efektif
 Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran aktivitas kerja , karena pimpinan menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain membuat sia-sia pekerjaan dan usaha untuk mengalihkan pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia untuk beristirahat atau kepada sarana yang fantastis.
- 4) Penghargaan
 Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin, motivasi yang diberikan berupa non material dalam bentuk penghargaan seperti kenaikan jabatan, dimana perusahaan selama ini belum memberikan kesempatan yang cukup adil terhadap karyawan-karyawan yang berprestasi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi bukan lagi karena pertimbangan prestasi melainkan semata-mata karena pertimbangan pendekatan saja.
- 5) Kesejahteraan
 Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek salah satunya adalah waktu jam kerja yang diberikan. Menurut peraturan pemerintah departemen tenaga kerja DEPNAKER tentang jam kerja yang diperbolehkan bagi tenaga kerja atau karyawan untuk melakukan aktivitas selama satu minggu adalah 40

jam, tetapi jam kerja yang berlaku pada PT. mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Daftar Jam Kerja Karyawan
PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin

Hari	Masuk	Istirahat	pulang
Senin	08.00	12.00-13.00	17.00
Selasa	08.00	12.00-13.00	17.00
Rabu	08.00	12.00-13.00	17.00
Kamis	08.00	12.00-13.00	17.00
Jum'at	08.00	12.00-13.00	17.00
Sabtu	08.00	12.00-13.00	17.00

Sumber: PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jam kerja karwayan memang tidak sesuai ketentuan pemerintah sehinga lebih besar jam kerja yang ditetapkan perusahaan daripada ketentuan yang diberikan pemerintah, belum lagi jika harus ada lembur mengingat proyek yang dikerjakan harus selesai sesuai jadwal dan agar bisa mengambil proyek yang lainnya.

6) Perhatian pemimpin

Menurut hasil analisis yang penulis dapatkan perhatian pemimpin terhadap karyawannya masih tergolong rendah, ini dapat dilihat dari komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan kurang terlihat karena pemimpin yang lumayan sibuk belum lagi proyek yang dikerjakan jauh dan tersebar di berbagai tempat sehingga untuk pemimpin mengontrol setiap pegawainya memerlukan banyak waktu jika pemimpin ingin mengawasi itupun hanya dapat sebentar saja sehingga tidak ada terjalin komunikasi yang lancar antar pegawai dan pimpinan.

Berdasarkan data hasil penelitian diatas, bila mana persentasi kerja dan motivasi kerja terutama kesejahteraan karyawan kurang mendapat perhatian dari pimpinan maka akan menimbulkan suatu gejala didalam diri karyawan tersebut, walaupun hal tersebut tidak dapat dipastikan kapan akan terjadi. Hal ini juga akan menimbulkan masalah pagi perusahaan jika terjadi terus menerus perusahaan akan kehilangan karyawannya. Untuk itu adakala atasan untuk sedikit lebih perhatian terhadap karyawannya menjalin komunikasi yang baik lagi, memberikan pendekatan yang lebih dalam agar pegawai merasa di hargai dan pemimpin dapat memberi solusi jika ada karyawannya yang mengalami masalah pribadi yang dapat menghambat pekerjaannya sehingga menurunnya produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1) Motivasi yang Seharusnya

Dalam usaha untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin, maka seorang pemimpin dituntut untuk meningkatkan kerja karyawannya dengan upaya dan usaha yang semaksimal mungkin, untuk itu diperlukan hubungan yang baik antar karyawan. Adapun adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai dan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi dari setiap individu-individu itu sendiri. Pemimpin perusahaan juga harus menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Sebagai pimpinan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin diharapkan mempunyai berbagai ciri dan untuk dapat menciptakan suasana yang baik, sehingga menimbulkan diri setiap karyawan merasa diperhatikan dan motivasi kerja mereka dapat dipertahankan.

Pemberian motivasi juga seharusnya dilakukan terus menerus dan jangan sampai terputus dan jika terputus bisa saja mengakibatkan tidak adanya keseragaman dalam pelaksanaan tugas. Peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh karyawan, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk materi maupun non materi dapat berupa penghargaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan atas kinerja yang dicapainya, dapat

berupa pujian dan kehormatan, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh semangat, karena ada *reward* (imbalan) yang akan mereka terima.

Selain hal di atas hal yang perlu diperhatikan oleh para staff atasan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah hal-hal yang dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, semangat dan gairah kerja karyawan, yaitu antara lain :

- (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia, dalam bekerja maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji/upah yang layak.
 - (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi
 - (3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok. Dalam hubungan ini karyawan ingin diterima keberadaannya ditempat kerja dapat melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
 - (4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini karyawan perlu penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.
 - (5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.
 - (6) Pemberian insentif yang terarah dan berkesinambungan, agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung maka selain cara-cara yang disebutkan di atas, maka dapat pula ditempuh cara pemberian insentif kepada para karyawan, yaitu memberikan tambahan penghasilan secara langsung dan berkesinambungan terhadap karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.
 - (7) Menyediakan fasilitas, ada berbagai macam fasilitas yang bisa diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tergantung pada situasi dan kondisi perusahaannya, seperti halnya transportasi motor/mobil, tempat istirahat, tempat ibadah, atau jika perlu warung kopi untuk karyawan bisa bersenda gurau dikala jam istirahat tiba.
 - (8) Perlunya pendekatan secara pribadi, salah satu aspek paling tepat untuk mengetahui pola berpikir, bersikap dan bertingkah laku, para karyawan dalam konteksnya dengan mengembangkan kemampuan adalah melakukan pendekatan secara pribadi. Secara psikologi tiap-tiap orang mempunyai keinginan dan cita-cita sendiri. Oleh karena itu dengan mengenal secara lebih dekat, maka pimpinan akan mengetahui dari bagaimana pemberian motivasi yang efektif terhadap karyawannya.
 - (9) Mempertimbangkan tugas/pekerjaan yang akan diberikan, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh pimpinan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah dengan mempertimbangkan tugas dan kerjaan. Langkah pertimbangan terhadap tugas atau pekerjaan disini merupakan usaha untuk melihat dan mempertimbangkan fakta dan tugas yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu pimpinan harus mempunyai pengertian yang luas dalam hal mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada seorang karyawan.
 - (10) Melaksanakan promosi jabatan, telah disadari oleh setiap usaha untuk memajukan para karyawan adalah usaha untuk menambah keahlian dan efisiensi bawahan atau untuk menempatkan pada jabatan dan fungsi yang tepat, maka langkah promosi jabatan adalah pada hakekatnya memberikan kekuasaan serta tanggung jawab sebelumnya, dimana hal ini merupakan salah satu usaha untuk mereka agar lebih disiplin dalam bekerja.
- 2) Pendekatan yang dapat dilakukan
- PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin dapat melakukan pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut :
- (1) Pendekatan kuratif
Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka tidak perlu merasa putus asa, tetapi jika ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung pada pihak yang berwenang untuk mendapatkan persamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan.
 - (2) Pendekatan antisipatif
Karyawan sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan diri sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah pekerjaan.
- 3) Usaha-usaha yang ditempuh dalam pemberian motivasi
- Menurut Zainudin (2002 : 97), bahwa dalam menyelenggarakan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan beberapa usaha positif yang perlu diperhatikan adalah :

- (1) Orientasi
 Dalam hal ini berorientasi kepada pekerjaan lebih penting dari pada berorientasi kepada hasil yang akan dicapai.
 - (2) *Supervise*
 Dengan *supervise* yang tidak terlalu ketat dan kaku terhadap karyawan pada umumnya dan pada bawahan pada khususnya akan memberikan bawahan itu peluang dan kesempatan yang cukup untuk berprakarsa dan berdaya karya dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
 - (3) Partisipasi
 Sebagai seorang pimpinan yang demokratis akan memberikan dan mengundang kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawannya secara individu atau berkelompok untuk berpartisipasi. Pemberian kesempatan demikian akan menimbulkan dan meningkatkan rasa percaya diri, dan merasa turut memiliki serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - (4) Komunikasi
 Organisasi hendaknya membuka jalur-jalur dan menjamin lancarnya arus komunikasi kearah semua penjurur. Dalam hal ini keterbukaan pimpinan akan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi dengan segala akibat dan permasalahannya.
 - (5) Rekognasi
 Pengakuan dan penghargaan akan hasil-hasil pekerjaan karyawan yang gemilang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberi pujian di depan umum dan memberikan tanda penghargaan dan penghormatan dalam bentuk material atau non materil.
 - (6) Delegasi
 Dalam hal ini seorang pimpinan dapat melimpahkan wewenang dan tanggung jawab yang sepadan kepada bawahannya, dimana dalam hal melimpahkan wewenang harus memperhatikan segi-segi yang menyangkut mutu dan sifat persoalan.
 - (7) Kompetisi
 Kompetisi sehat dalam organisasi perlu ditumbuhkan agar setiap orang berminat memperbaiki posisinya, dimana kompetisi yang sehat serta jujur dapat menciptakan suatu iklim yang kearah kemajuan.
 - (8) Integrasi
 Tujuan dan kepentingan pribadi dari masing-masing anggota organisasi maupun tujuan kelompok, tujuan sosial dan tujuan formal organisasi, dimana dengan mengintegrasikan itu akan timbul keyakinan bahwa kepuasan-kepuasan semua pihak karenanya akan dapat dipenuhi secara adil, merata dan layak.
 - (9) Motivasi Silang
 Motivasi ini tidak hanya dari atasan saja, dalam hal ini bawahan pun wajib memberi dorongan terhadap atasan dengan cara-cara yang wajar, demikian pula atasan mereka yang setingkat dapat pula memberikan dorongan demi terwujudnya kerjasama yang serasi dan menguntungkan semua pihak.
- 4) Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin
- Pentingnya motivasi dan produktivitas kerja pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin yaitu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu usaha dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya. Demikian pula faktor-faktor yang penting dalam produktivitas kerja karyawan pada PT. Mkitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah kinerja para pegawai yang baik dan tinggi yang timbul akibat adanya pemberian motivasi dari pimpinan kepada para pegawai agar bekerja maksimal dan benar sesuai dengan tugas masing-masing.
- Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana pegawai membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapat sesuatu yang nyaman dalam pekerjaan, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari para pemimpin. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja pegawai dimana salah satu di dalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan oleh pimpinan. Motivasi kerja adalah kondisi suatu keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja berperan penting dalam mendapatkan produktivitas yang maksimal.
- Tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila di dalam perusahaan tidak ada motivasi kerja akan berdampak pada pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.
- Tanpa adanya motivasi dari pemimpin PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin maka produktivitas kerja pegawai akan menurun karena para pegawai tidak termotivasi dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga tugas-tugas yang selayaknya dikerjakan tidak selesai tepat waktu, hasilnya kinerja pegawai pada PT. Mitra Teknik sejati Electrindo mengalami penurunan.

5) Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Upaya atau cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah suatu perihal yang penting dimana berpengaruh langsung bagi setiap individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana hal tersebut menunjang keberhasilan pekerjaannya. Pada dasarnya setiap individu selalu ingin menghasilkan yang lebih baik, menjadi lebih maju namun terkadang terdapat kendala atau keterbatasan sehingga tidak tau bagaimana caranya untuk meningkatkan kerjanya. Berikut beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh pemimpin :

- (1) Memberikan pelatihan yang cukup bagi karyawan
Pelatihan atau training akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, dengan demikian karyawan dapat bekerja secara profesional dan semangat dalam bekerja juga dapat ditingkatkan.
- (2) Jangan hemat pada mesin dan peralatan kerja
Berikanlah karyawan mesin atau peralatan kerja yang tepat dalam melakukan pekerjaannya sehingga tugas yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien
- (3) Meyakinkan mereka bahwa mereka dapat melakukan dengan baik
Memberikan dorongan kepada mereka untuk mencari solusi sendiri terlebih dahulu, jika benar-benar perlu barulah memberikan bantuan mencari kan solusi.
- (4) Meyakinkan mereka bahwa mendukung mereka
Meyakinkan bahwa bekerja mereka tidak sendiri pemimpin selalu ada dibelakang mereka untuk selalu mendukung dan siap memberikan arahan kepada mereka.
- (5) Dengarkan mereka
Pemimpin setidaknya melakukan pertemuan seminggu sekali untuk melakukan tukar pikiran pada karyawan atau bawahan, dengan demikian dapat mengetahui apa yang dipikirkan mereka dan apa yang diinginkan mereka dalam perusahaan.
- (6) Merayakan keberhasilan
Dengan merayakan keberhasilan membuat karyawan dapat menghilangkan penat dan stres dalam bekerja sehingga bekerja yang akan datang membuat mereka semangat lagi.
- (7) Memberikan penghargaan secara finansial
Memberikan Bonus kepada karyawan merupakan hal yang baik, tetapi perlu diingat bahwa karyawan yang berharap terlalu tinggi terhadap Bonus akan menyebabkan mereka cepat putus asa, hidup tegang dan kurang bahagia. Oleh karena itu, perlu selalu mengarahkan mereka untuk tidak terlalu melihat “jumlah” Bonus yang didapat tetapi menganggap Bonus sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja dan produktivitas yang dicapai oleh mereka.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan selama ini, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah badan usaha yang bergerak dibidang jasa dan perdagangan alat/peralatan: kelistrikan yang secara khusus melayani masyarakat luas. Maksud dan Tujuan berdirinya perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan layanan untuk kebutuhan masyarakat yang memerlukan segala sesuatu yang berkaitan dengan listrik.
- 2) Usaha yang dilakukan PT. Mitra Teknik Sejati Eletrindo di Banjarmasin untuk memberikan motivasi pada karyawannya di fokuskan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya pada khususnya. Motivasi disini memberikan arahan pada karyawan untuk memberikan arahan yang tepat tentang potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga dapat menghasilkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk bisa menghasilkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Apa yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi karyawannya pada saat ini sebenarnya sudah bagus, namun permasalahan yang ada pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin, hanya saja kurangnya kombinasi dalam pemberian motivasi, sehingga sulit untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, selain itu langkah-langkah yang di ambil dalam memotivasi karyawan tampaknya kurang berjalan dengan baik sehingga indikasinya berpengaruh langsung pada penurunan produktivitas kerja. Walau demikian pemimpin sudah berusaha memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan,

namun terhambat mungkin karena terbatasnya waktu pemimpin sehingga pemberian motivasi yang lama kelamaan sedikit terhambat yang dapat menyebabkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin.

- 4) Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin pemimpin dituntut untuk meningkatkan kembali motivasi kerja agar karyawan kembali mempunyai semangat kerja untuk menghasilkan *output* semaksimal mungkin bagi perusahaan. Usaha tersebut dapat berupa perhatian lebih dari pemimpin dan tunjangan yang cukup.
- 5) Pentingnya motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin yaitu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi merupakan hal yang penting karena merupakan suatu upaya untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya. Demikian juga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah kinerja para pegawai akan baik dan maksimal yang apabila selalu diberikan dari pemimpin sehingga mereka bekerja maksimal dan benar sesuai tugas masing-masing.

2. Saran-saran

Berdasarkan penelitian yang didapatkan, penulis merumuskan beberapa saran yang diperlukan :

- 1) Disarankan kepada perusahaan untuk memaksimalkan motivasi internal, karena motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat.
- 2) Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi pada komunikasi antar karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis kinerja karyawan tersebut meningkat karena dipengaruhi lingkungan sekitar.
- 3) Kegiatan motivasi yang terarah, hendaknya perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan karyawannya seperti pemberian insentif, memberikan hiburan agar lebih meningkatkan gairah kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Alex S. Nitiseмето. 2000. Manajemen Personalia. Badan Penerbit Ghalia Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dimiyanti dan Mudjiono. 2002. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud.
- Dalyono. 2005. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2005. Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibun, Malayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta
- [Http:// kbbi.web.id/kinerja](http://kbbi.web.id/kinerja)
- [Http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/#menurut sadirman \(2006 73\)](http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/#menurut%20sadirman%20(2006%2073))
- <https://ilmumanajemenindustri.com/10-cara-untuk-meningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan/>
- Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- P.Siagin.Sondang. 2002. Kepemimpinan organisasi & prilaku organisasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Parmiti, Desak Putu. 2000. Buku bahan ajar media sumber daya manusia. Singaraja.
- Purwanto, Ngalim. 2007. Psikologi Pendidikan Remaja. Bandung: Rosdakarya
- Siagin,Sondang P.2009. kiat meningkatkan produktivitas kerja, Jakarta: Rineka Cipta
- Sarwanto. 2000. Dasar-dasar organisasi dan manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.