

**ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT BUANA MOTOR  
BANJARMASIN**

**Ahmad Trodjen Fadhlallah<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, 61101, Fakultas ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al  
– Banjari, 18311132

<sup>2</sup>Manajemen, 61101, Fakultas ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al  
– Banjari, 1125096201

<sup>3</sup>Manajemen, 61101, Fakultas ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al  
– Banjari, 1116028801

E – mail: [ahmadtrodjenfadhlallah@gmail.com](mailto:ahmadtrodjenfadhlallah@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) peranan motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Buana Motor Banjarmasin. (2) apa saja motivasi yang diberikan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Buana Motor Banjarmasin. Dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Peranan motivasi kerja pada PT Buana Motor Banjarmasin sudah cukup maksimal diberikan. Berbagai usaha dan upaya dalam memotivasi karyawannya dengan memberikan fasilitas untuk mempermudah pekerjaan dan hak karyawan dalam memenuhi kebutuhannya seperti gaji pokok, insentif, dan bonus lainnya. Namun, pada kenyataannya setiap upaya motivasi dan dorongan semangat kerja yang diberikan masih terkendala oleh faktor internal beberapa individu karyawan dan beberapa faktor lainnya. Maka dari itu PT Buana Motor Banjarmasin terus berusaha mencari celah untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada. (2) Motivasi kerja yang diberikan atau diterapkan PT Buana Motor Banjarmasin untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya sebagai berikut, Motivasi kerja pada PT Buana Motor Banjarmasin menggunakan dasar teori maslow (teori kebutuhan) untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, berikut penerapannya, 1. *Psychological Needs* (Kebutuhan Fisiologis), Seperti uang makan siang (makan siang gratis). 2. *Safety Needs* (Kebutuhan Rasa Aman), Seperti pemberian asuransi jaminan kesehatan. 3. *Social Needs* (Kebutuhan Sosial), Seperti *Gathering family*, serta liburan. 4. *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan akan Penghargaan), Seperti Penilaian kerja, Promosi Jabatan, dan *reward* lainnya. 5. *Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri), Seperti memberikan pelatihan dan pendidikan gratis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Saran dari hasil penelitian pada PT Buana Motor Banjarmasin, yaitu 1. Sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan atau meningkatkan penerapan motivasi kerja yang telah diberikan, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, terutama untuk masalah kedisiplinan. 2. Karena setiap individu karyawan berbeda-beda, hendaknya pimpinan bisa merubah pola pikir karyawan untuk selalu terbuka dalam permasalahan karyawan tersebut ataupun pekerjaannya, agar pimpinan dapat mengetahui masalah dan kebutuhan karyawan tersebut dan mempertimbangkannya. 3. Perusahaan agar tetap memberikan keterbukaan terhadap kritik dan saran setiap karyawannya dan mempertimbangkannya, seperti memaksimalkan pemberian *reward* atau bonus. Bagi karyawan hendaknya lebih terbuka dan disiplin dalam bekerja, agar tujuan perusahaan dan pekerjaan setiap karyawan mendapatkan hasil yang maksimal.