



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 12%**

Date: Jumat, Agustus 07, 2020

Statistics: 191 words Plagiarized / 1551 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TELUR EMAS ANUGERAH MANDIRI "NEST FAMILY REFLEXOLOGY N SPA Desy Purnama Sari<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Lamsah<sup>3</sup> 1Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB 2Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB 3Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) tingkat produktivitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Telur Emas Anugerah Mandiri Banjarmasin,(2)pengalaman dalam bekerja,berketerampilan tinggi dan usaha berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Telur Emas Anugerah Mandiri Banjarmasin,(3)tingkat produktivitas dan berpengalaman,berketerampilan hingga usaha dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Telur Emas Anugerah Mandiri Banjarmasin Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptifkualitatif dan merupakan penelitian pada kondisi obyekalamiah.

Hasil penelitianmenunjukkan :(1)tingkat produktivitas berpengaruh dengan perusahaan Telur Emas Anugerah Mandiri,(2)berpengalaman, berketerampilan dan usaha dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan para pemimpin memahami apa yang dapat memotivasi karyawan. Kata kunci : Tingkat Produktivitas, Keterampilan Usaha dan Komitmen Kinerja Karyawan. ABSTRACT This study aims to examine: (1) the level of productivity that affects the performance of employees of the Banjarmasin Anugerah Mandiri Banjarmasin Golden Egg Company, (2) experience in working, high-skilled and business influences the performance of employees of the Banjarmasin Anugerah Mandiri Banjarmasin Golden Egg Company, (3) the level of productivity and experienced, skilled to business efforts in organizations affect the performance of employees of the Golden Egg Anugerah Mandiri Banjarmasin

This study uses a qualitative descriptive research design and is a study of natural object conditions.

The results showed: (1) the level of productivity affected with the Golden Egg Award Company Mandiri, (2) experienced, skilled and effort in the organization affected the performance of employees, this indicated the leaders understood what could motivate employees. Keywords: Productivity Level, Skills Business and Employee Performance Commitment.

PENDAHULUAN Sumber dayam manusia(SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber dayam manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Salah satu indikator yang mempengaruhi sumber dayam manusia efektif dan efisien untuk memotivasi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan kepada karyawannya yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai.

Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beranekaragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya. Organisasi perlu dikembangkan dengan memperhatikan karyawan dan terus mempertimbangkan perasaan dan sikap manusia. Berdasarkan teori hubungan manusia fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kolektif diantara para pengikut dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan dan pertumbuhan serta perkembangan bagi pribadi mereka. Bila ditinjau dari sudut perilaku, meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing - masing individu dalam melaksanakan kerjanya.

Sukses **tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah** ditentukan sangat tergantung pada pemimpin bagaimana pemimpin mengarahkan dan memberi motivasi kepada karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

George J. Washin (2015:5) produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisien dan efektifitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi

tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

**METODE PENELITIAN** .Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Kualitatif, landasanteori ini dimanfaatkan sebagai pamanu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta lapangan. Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan penelitian. **ANALISIS DAN PEMBAHASAN** Kendala –kendala produktifitas kinerjakaryawan Menjaga performakaryawan agar terus berada di posisi puncak memang tidak mudah.

Pengalaman saya selama ini menunjukkan bahwa sering terjadi business owner sudah berusaha mati-matian berusaha memberimotivasi, semangat dan nasehat, beserta arahan pada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik namun hasilnya masih saja di bawah harapan. Apa masalah yang sebenarnya terjadi? Apakah karena akibat "salah rekrut"? Atau, karyawannya memang tidak punya kemampuan untuk mencapai hasil kerja seperti yang diharapkan. Atau, bisa jadi karyawan tersebut mungkin menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan di awal-awal periode dia bergabung di perusahaan, namun ternyata tidak bertahan lama. Tiga bulan setelah bergabung, performanya mulai kendur dan tidak semangat.

Hasil kerjanya hampir tidak ada atau nol besar. Berdasarkan analisi data dan wawancara narasumber bahwasannya upaya meningkatkan kinerja karyawan telah diterapkan perusahaan, namun berdasarkan temuan di lapangan beberapa kebijakan/strategi tersebut kurang berjalan karena kendala-kendala yang dihadapi perusahaan. Adapun upaya/strategi tersebut meliputi: Pemberian komisi dan insentif karyawan Janji muluk awal masuk kerja berpengaruh besar pada produktivitas kinerja karyawan, pemberian komisi yg diharapkan tidak sesuai dengan kinerja lapangan, komisi 20% per treatment yang diharapkan sebagian besar praktisi terapis di rasa tidak diberikan secara optimal. Insentif karyawan berupa tunjangan – tunjangan masih tidak optimal, hanya sebagian karyawan yang mendapatkan tunjangan – tunjangan tersebut, seharusnya semua staff mendapatkannya.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Maka, diharuskan untuk setiap perusahaan memperhatikan dan mengevaluasi Insentif yang sebanding dengan kinerja karyawannya. Penghargaan Pelayanan Jasa Pijat Strategis penghargaan kepada praktisi terapis diterapkan dalam upaya menumbuhkan motivasi karyawan untuk meningkatkan pelayanan yang optimal dalam bidang jasa kepada pelanggan.

Namun, temuan dilapangan strategi perusahaan ini kurang diminati praktisi terapis atau pelaksanaannya kurang didukung oleh sumber daya manusianya. Sehingga, apa yang diharapkan perusahaan tidak sejalan dengan kenyataan di lingkungan organisasi. Menurut peneliti dan berdasarkan temuan dilapangan, kendala kebijakan penghargaan untuk praktisi terapis yang belum optimal akibat dari individu sumber daya manusianya yang mengalami demotivasi sehingga hal tersebut menyebabkan kurang minatnya untuk memberikan jasa yang optimal maupun upaya memperbaiki. Faktor ketidakpuasan atas hasil yang diberikan dari perusahaan berpengaruh terhadap tidak berjalannya strategi/kebijakan perusahaan dalam hal penghargaan.

Peraturan Pelatihan Mengenai peraturan pelatihan yang seringkali berubah – ubah membuat praktisi terapis dan karyawan kecewa, alangkah baiknya untuk perusahaan tidak hanya melihat sisi keuntungan satu pihak, dan selalu mengevaluasi apa saja kekuarangan, keluhan/kesah yang disampaikan praktisi terapisnya, dikarenakan pelatihan yang dijalani oleh setiap praktisi terapis mengeluarkan biaya sebelum mereka bekerja dan menghasilkan uang dari pekerjaan tersebut dan pelatihan ini diharuskan jika ingin bekerja di perusahaan PT. Telur Emas Anugerah Mandiri. Promosi Jabatan Strategi ini sangat menarik bagi setiap karyawan di perusahaan besar, PT. Telur Emas Anugerah Mandiri juga melakukan strategi ini untuk menarik minat setiap karyawan yang bekerja di NEST SPA.

Tidak menutup kemungkinan setiap devisa memiliki peluang untuk meraih jabatan tertinggi di PT. Telur Emas Anugerah Mandiri. 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.

Mengenai jenis motivasi positif yang dapat diberikan perusahaan untuk karyawannya

diantaranya adalah pemberian jabatan dan kesempatan untuk maju dan berkembang. 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 pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2001:21). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dimana temuan dilapangan menggambarkan kurang optimalnya pemeliharaan lingkungan kerja non fisik yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Sehingga dalam hal ini, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sedangkan, kendala dalam hal perbaikan lingkungan dalam kerja menurut peneliti ialah kurangnya pemahaman terkait dimensi lingkungan kerja.

Melakukan Pengawasan Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa belum optimalnya pengawasan/ controlling yang dilaksanakan perusahaan, mulaidari 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 bahkan operator, dimana penerapan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, dinilai dan dikoreksi agar mencegah kemungkinannya timbulnya penyimpangan dalam proses assembling. Sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diharapkan konsumen.

PENUTUP upaya-upaya pimpinan/manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui produktifitas kinerjanya pada PT. Telur Emas Anugerah Mandiri, dapat ditarik simpulan dan saran sebagai berikut : Dari hasil kajian mengenai produktifitas kerja karyawan PT. Telur Emas Anugerah Mandiri yang ditinjau dari produktifitas kerja yang lebih dominan dimiliki karyawan adalah motivasi external meliputi: Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman untuk karyawan Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. DAFTAR PUSTAKA Sedarmayanti, 2007.

Manajemen Sumber Daya Manusia, Repormasi Birokrasi dan Manejemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. Sutrisno, H. Edy 2009, Manajemen Sumber

DayaManusia, Jakarta: Kharisma Putra Utama. Hasibuan, H. Melayu S. P, 2009.  
Manajemen SumberDaya Manusia, Jakarta: PT.Bumi Aksara. Sinungan, Muchdarsyah,  
2005. Produktifitas Apa DanBagaimana, Jakarta: PT.Bumi Aksara, Siagian,Sondang  
P,2016. ManajemenSumber DayaManusia, Jakarta:PT.Bumi Aksara.  
<http://repository.uin-suska.ac.id/4802/3/BAB%20II.pdf>

#### INTERNET SOURCES:

---

<1% - <http://tvvet.conference.upi.edu/2016/pages/abstracts1.php>

2% - [http://eprints.ums.ac.id/24483/3/Bab\\_I.pdf](http://eprints.ums.ac.id/24483/3/Bab_I.pdf)

1% - <https://www.komputerdia.com/2019/01/contoh-skripsi-kualitatif-analisis-swot.html>

3% -

[https://primadonakita.blogspot.com/2014/03/skripsi-ekonomi-manajemen-pengaruh\\_6.html](https://primadonakita.blogspot.com/2014/03/skripsi-ekonomi-manajemen-pengaruh_6.html)

2% -

<https://rajapresentasi.com/2014/12/tanpa-promosi-jabatan-anda-akan-kehilangan-motivasi-kerja/>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/322138062\\_Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Dan\\_Komunikasi\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_Pada\\_PT\\_United\\_Tractors\\_Tbk\\_Cabang\\_Medan](https://www.researchgate.net/publication/322138062_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Dan_Komunikasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_PT_United_Tractors_Tbk_Cabang_Medan)

1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/64844/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

1% -

<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>

1% - <https://www.scribd.com/document/371944825/Jurnal-ESDM>