

# ANALISIS MOTIVASSI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.SURYA PRIMA YAMAHA KOTA BANJARMASIN

## ABSTRAK

Noor Atikah<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Mannajemen  
Universitas Islam Kalimantan MAB

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Motivassi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Surya Prima Yamaha Kota Banjarmasin

Penelitian deskriptif akan mempermudah peneliti mengumpulkan data dan informasi dengan melalui analisis dan mencatat gejala yang terjadi saat ini. Dengan asumsi teoritis tersebut, penulis akan menggunakan cara pengamatan, dialog dan menganalisa dari gejala yang terjadi di lapangan

Hasil Penelitian ini bahwa Peran pimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. SURYA PRIMA dan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivassi kerja karyawan pada Cv. Surya PrimaPimpinan dari Cv. Surya Prima mengatakan bahwa akan memberikan motivassi apabila karyawannya sedang mengalami penurunan. Penurunan disini ialah turunnya suasana hati yang dialami karyawannya, meski begitu tidak mudah untuk memberikan motivassi tersebut. Karena, tidak semua karyawan dapat menerima motivassi itu. Banyak faktor penyebab sulitnya motivassi dapat diterima, salah satu faktornya ialah dari masalah eksternal. . Dan upaya yang selalu diberikan bisa dari semua lini baik perorangan, shop manager/staf-staf yang terkait. Jika kinerjanya perorangannya baik otomatis semua orang yang berkaitan bisa bekerja secara professional. Perusahaan juga memberikan reward kepada staff yang taat dan patuh sebagai dari bentuk apresiasi.Motivassi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. SURYA PRIMA YAMAHA Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan tentang cara meningkatkan motivassi kerja tidak ada teori dari para ahli yang mendukung hasil wawancara tersebut.Selain itu, hasil dari wawancara terhadap karyawan dapat disimpulkan bahwa salah satu yang dapat meningkatkan motivassi kerja karyawan disaat terjadinya penurunan, yaitu motivassi dari pemimpin sangat membantu menaikkan semangat kerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivassi, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to determine the Analysis of Motivational Wisdom on Employee Performance at CV. SURYA PRIMA YAMAHA Banjarmasin*

*Descriptive research will make it easier for researchers to collect data and information through analysis and recording of symptoms that occur at this time. With these theoretical assumptions, the author will use the method of observation, dialogue and analyzing the symptoms that occur in the field*

*The results of this study that the role of leadership on employee performance in the CV. SURYA PRIMA and the efforts made by the company in increasing employee motivation in Cv. Surya Prima The Chairperson of Cv. Surya Prima said that it would provide motivation if the employees were experiencing a decline. The decline here is a decrease in mood experienced by its employees, even though it is not easy to provide that motivation. Because, not all employees can receive that motivation. Many factors cause the difficulty of motivation to be accepted, one of the factors is from external problems. . And the effort that is always given can be from all lines both individuals, shop managers / related staff. If the performance of individuals is good, automatically all related people can work professionally. The company also gives rewards to obedient and obedient staff as a form of appreciation. Motivation can improve employee performance on CV. SURYA PRIMA YAMAHA Based on the results of interviews with employees on how to increase work motivation there is no theory from the experts who support the results of the interview. In addition, the results of interviews with employees can be concluded that one that can increase employee motivation while decreasing, namely motivation from the leader really helps raise employee morale.*

**Keywords: Motivation, Employee Performance**



## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang berkembang salah satunya perusahaan Cv. Surya Prima Banjarmasin yang bergerak dalam bidang otomotif sepeda motor beserta pendukung lainnya yang berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, tentunya juga membutuhkan suatu perencanaan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap melaksanakan kegiatannya dengan baik.

Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja

Dealer Resmi Yamaha Surya Prima memiliki beberapa cabang di Banjarmasin. Salah satunya adalah yang jadi tempat konsentrasi penelitian saya ini, yaitu CV. Surya Prima Yamaha Cabang Kayu Tangi Banjarmasin yang beralamatkan di JL. Brigjend Hasan Basri 03 Banjarmasin. Cabang ini didirikan sejak tahun 2007 hingga sekarang.

Dari seluruh cabang yang ada di Banjarmasin hanya CV. Surya Prima Cabang Kayu Tangi Banjarmasin yang selalu terbanyak setiap bulannya dalam penjualan sepeda motor untuk semua type/jenis motor. Karena kebijakan dari Shop Manajer mewajibkan kepada tiap sales untuk mampu menjual minimal 5 buah sepeda motor dalam setiap bulannya.

Yang nantinya akan mendapat bonus lebih dari Shop Manager apabila mampu mencapai Target tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih jauh mengenai motivasi kinerja karyawan. Karena penulis menilai faktor motivasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tentu akan berdampak besar bagi kelangsungan hidup perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian deskriptif akan mempermudah peneliti mengumpulkan data dan informasi dengan melalui analisis dan mencatat gejala yang terjadi saat ini. data yang diperoleh langsung melalui observasi penelitian yang diamati dan dicatat, maksud dari data primer adalah data yang diambil langsung dari CV. SURYA PRIMA YAMAHA Banjarmasin,

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peran pimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. SURYA PRIMA dan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV. Surya Prima**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Dealer resmi Yamaha CV.Surya Prima A. Yani Banjarmasin pimpinan menyatakan bahwa motivasi kerja tidak diberikan kepada semua karyawan hanya kepada karyawan yang mengalami penurunan motivasi kerja dengan melakukan beberapa hal. Hal tersebut bahwa motivasi berhubungan dengan (1) pengarahannya perilaku, (2) kekuatan reaksi setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu, dan (3) persistensi perilaku, atau berapa lama orang yang



bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Selain itu berdasarkan wawancara peneliti kepada pimpinan, pimpinan juga memberikan semangat secara langsung dan juga memberikan apresiasi bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan cara untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- (1) Metode langsung adalah motivasi (material dan non material) diserahkan secara langsung dengan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, insentif, dan lain sebagainya.
- (2) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan sarana dan prasarana yang mendukung serta mendukung gairah kerja atau kestabilan tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu :
  - (1) Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
  - (2) Prinsip Komunikasi  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi

yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

- (3) Prinsip mengakui andil bawahan  
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- (4) Prinsip pendelegasian wewenang  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- (5) Prinsip perhatian  
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahnya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.  
Berdasarkan wawancara peneliti kepada pimpinan kesimpulan bahwa: Pimpinan dari CV. Surya Prima mengatakan bahwa akan memberikan motivasi apabila karyawannya sedang mengalami penurunan. Penurunan disini ialah turunnya suasana hati yang dialami karyawannya, meski begitu tidak mudah untuk memberikan motivasi tersebut. Karena, tidak semua karyawan dapat menerima motivasi itu. Banyak faktor penyebab sulitnya motivasi dapat diterima, salah satu faktornya ialah dari masalah eksternal.  
Peran shop manager sangat penting sebagai fasilitator apabila ada penurunan kinerja shop manager wajib memberikan pandangan/memberikan hal-hal positif agar terciptanya situasi kerja yang tetap kondusif. Dan upaya yang selalu diberikan bisa dari semua lini baik perorangan, shop manager/staf-staf yang terkait. Jika



kinerjanya perorangannya baik otomatis semua orang yang berkaitan bisa bekerja secara professional. Perusahaan juga memberikan reward kepada staff yang taat dan patuh sebagai dari bentuk apresiasi.

## **2. Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. SURYA PRIMA YAMAHA**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di CV. Surya Prima Yamaha, semua karyawan yang menjadi informan peneliti menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kerja terhadap mereka. Prinsip pemberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Selain itu, hampir semua dari karyawan CV. Surya Prima menyatakan bahwa meningkatkan motivasi ditempat kerja ialah dengan cara menjaga menjaga suasana hati agar tetap tenang dan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibandingkan urusan pribadi beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

- (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- (2) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- (3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- (4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- (7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- (9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selain itu, dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa hal yang dapat membuat motivasi kerja karyawan yang menurun ialah banyaknya faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- (2) Kompensasi yang memadai
- (3) Supervisi yang baik
- (4) Adanya jaminan pekerjaan
- (5) Status dan tanggung jawab
- (6) Peraturan yang fleksibel.

Kemudian cara meningkatkan motivasi kerja yang menurun menurut karyawan ialah dengan cara berkumpul bersama rekan-rekan yang lain dan mencari hal yang bisa meningkatkan suasana hati.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan tentang cara meningkatkan motivasi kerja tidak ada teori dari para ahli yang mendukung hasil wawancara tersebut.

Selain itu, hasil dari wawancara terhadap karyawan dapat disimpulkan bahwa salah satu yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan disaat terjadinya penurunan, yaitu motivasi dari pemimpin sangat membantu menaikkan semangat kerja karyawan.

Hasil wawancara tersebut sesuai ada dua



jenis motivassi, yaitu:

(1) Motivassi positif

Motivassi positif maksudnya, manajer memotivassi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah pada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivassi standar ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

(2) Motivassi negatif

Motivassi negatif maksudnya, manajer memotivassi bawahan dengan standar kerja yang dilakukan. Maka jika mereka bekerja di bawah standar yang ada mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivassi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka panjang dapat kurang baik. Dalam praktiknya, kedua jenis motivassi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, penggunaannya haruslah tetap dan seimbang sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## PENUTUP

### 1. Peran pimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. SURYA PRIMA dan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivassi kerja karyawan pada CV. Surya Prima

Pimpinan dari CV. Surya Prima mengatakan bahwa akan memberikan motivassi apabila karyawannya sedang mengalami penurunan. Penurunan disini ialah turunya suasana hati yang dialami karyawannya, meski begitu tidak mudah untuk memberikan motivassi tersebut. Karena, tidak semua karyawan dapat menerima motivassi itu. Banyak faktor penyebab sulitnya motivassi dapat diterima, salah satu

faktornya ialah dari masalah eksternal. Peran shop manager sangat penting sebagai fasilitator apabila ada penurunan kinerja shop manager wajib memberikan pandangan/memberikan hal-hal positif agar terciptanya situasi kerja yang tetap kondusif. Dan upaya yang selalu diberikan bisa dari semua lini baik perorangan, shop manager/staf-staf yang terkait. Jika kinerjanya perorangnya baik otomatis semua orang yang berkaitan bisa bekerja secara professional. Perusahaan juga memberikan reward kepada staff yang taat dan patuh sebagai bentuk apresiasi.

### 2. Motivassi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. SURYA PRIMA YAMAHA

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan tentang cara meningkatkan motivassi kerja tidak ada teori dari para ahli yang mendukung hasil wawancara tersebut.

Selain itu, hasil dari wawancara terhadap karyawan dapat disimpulkan bahwa salah satu yang dapat meningkatkan motivassi kerja karyawan disaat terjadinya penurunan, yaitu motivassi dari pemimpin sangat membantu menaikkan semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA



- A.M. Sardiman, 2007, **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**: Bandung, Rajawali Pers
- Ambar Teguh Sulisstiyani dan Rosidah, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Bejo, Siswanto. 2011. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara
- Danang, Sunyoto. (2013). **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary, 2011. **Manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2012. **Proses Belajar Mengajar**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2011 : **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Kassmir. 2015. **Analisis Laporan Keuangan**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Purwanto. (2012). **Metodologi Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Samssudin, salidi.(2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Martha Monroza, 2008. **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan**
- Sugiono, 2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani. 2011 . **Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung.
- Winardi, 2009. **Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen**. Jakarta: PT.Grafindo Persada
- Wursanto. 2011. **Dasar-Dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta : Andi

