

PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO UD. ISMAIL BANJARMASIN

Ari Nur Khalifatoni¹, Syahrani², Berta Lestari³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310248

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125097401

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1111047301
email : arinurkhalifatoni@gmail.com

ABSTRAK

ARI NUR KHALIFATONI, 16.31.0248, 2020, Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Toko UD. Ismail Banjarmasin, Pembimbing I : Syahrani, SE, MM, Pembimbing II : Berta Lestari, SE, M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi kerja karyawan pada toko UD. Ismail Banjarmasin, (2) Untuk mengetahui bagaimana peranan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD. Ismail Banjarmasin, (3) Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang seharusnya diberikan pada toko UD. Ismail Banjarmasin. Pihak manajemen harus segera melakukan proses pemberian motivasi yang benar seperti pimpinan meluangkan waktu ikut dalam bagian pemberian motivasi yang benar seperti insentif materil kepada karyawan yang bekerja lembur dan pemberian insentif nonmaterial seperti pemberian hari libur sesuai dengan tanggal merah. Berdasarkan permasalahan diatas diperoleh kesimpulan untuk memperbaiki proses pemberian motivasi kerja tersebut agar hasilnya optimal dan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

Kata kunci : Peranan Motivasi, Peningkatan, Kinerja Karyawan

THE ROLE OF MOTIVATION TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT UD. ISMAIL BANJARMASIN

ABSTRACT

ARI NUR KHALIFATONI, 16.31.0248, 2020, The Role of Motivation on Improving Employee Performance at UD. Ismail Banjarmasin, Advisor I: Syahrani, SE, MM, Supervisor II: Berta Lestari, SE, M.Si. This study aims to test: (1) To find out how the application of employee work motivation at the UD store. Ismail Banjarmasin, (2) To determine how the role of motivation on employee performance at UD company. Ismail Banjarmasin, (3) To find out how motivation should be given to the UD shop. Ismail Banjarmasin. Management must immediately carry out the process of providing the right motivation, such as the leadership taking the time to participate in the part of providing correct motivation such as material incentives for employees who work overtime and providing non-material incentives such as giving holidays according to the red date. Based on the above problems, it is concluded to improve the process of providing work motivation so that the results are optimal and affect the level of employee work productivity and achieve company goals.

Keywords: Role of Motivation, Improvement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Hal tersebut berkenaan dengan sumber daya manusia, yang merupakan dasar dari perkembangan perusahaan tersebut yang mampu untuk menerima kemajuan dari teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha. Maka dari itu, hal yang sangat penting diketahui setiap pimpinan, karena pimpinan adalah orang yang bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan tidak akan mampu bekerja sendiri untuk mencapai tujuan tetapi pimpinan harus mampu mengarahkan bawahannya agar bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi Handoko, (2001:133).

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan. Orang mau bekerja karena ada dorongan / motivasi yang datang dari dalam diri maupun dari luar orang tersebut. Oleh sebab itu seorang pimpinan selalu berupaya mencapai cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawannya.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau teruju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dalam pemberian motivasi, seluruh perusahaan / instansi mempunyai kesamaan tujuan merangsang dan mendorong setiap

individu yang bekerja dalam suatu organisasi agar lebih giat dan lebih semangat serta bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Peningkatan motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan didalam suatu organisasi. Di mana produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan sumber daya atau faktor-faktor yang dimilikinya. Hal ini sangat baik dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pelaksanaan sistem motivasi kepada setiap karyawan dapat memberikan daya perangsang kepada karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

UD. Ismail Banjarmasin merupakan usaha dagang yang bergerak dibidang penjualan industry sparepart diesel dengan berbagai macam jenis dan tipe. Banyaknya stok barang dan banyaknya transaksi yang terjadi membuat sebagian karyawa kualahan dan membuat kinerjanya menurun.

Pada UD. Ismail Banjarmasin ini, yang dilakukan atasan dalam memotivasi bawahannya yaitu dengan cara memberikan bonus dan tunjangan. Serta dipenuhinya fasilitas-fasilitas yang diperlukan karyawan, seperti fasilitas transportasi, safety dan lain-lain.

Mengingat faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik mengajukan tulisan yang berupa Skripsi dengan judul "Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Toko UD. Ismail Banjarmasin".

METODE

Penelitian adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendapatkan data dan keterangan dari objek yang diteliti yang sebelumnya belum diketahui. Dalam menyusun suatu

penelitian, diperlukan sejumlah data-data yang digunakan sebagai landasan untuk mengadakan penganalisaan.

Dalam hal ini metode pemegang peranan penting. Metode merupakan suatu cara atau alat untuk mencapai suatu tujuan. Metode ini merupakan syarat untuk menentukan ilmiah atau tidaknya penelitian.

1) Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan ditoko UD. Ismail Banjarmasin yang beralamat di Jl. Brig Jend Katamso No. 9 Banjarmasin, Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa UD. Ismail Banjarmasin merupakan salah satu toko besar yang terkemuka di Kalimantan Selatan.

2) Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif induktif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

Metode ini digunakan untuk menganalisis, menafsirkan dan menginterpretasikan data, sehingga data dapat memberikan gambaran mengenai permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini data yang telah dikumpulkan kemudian disusun, diinterpretasikan dan selanjutnya dianalisis sehingga akhirnya dapat memberikan gambaran yang seharusnya dari UD. Ismail Banjarmasin.

3) Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan untuk mendukung penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder.

(1) Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti :

1. Seperti, mewawancarai karyawan UD. Ismail Banjarmasin, namun sifatnya tidak formal.

(2) Data Sekunder

Adalah pengumpulan data dengan cara menela'ah buku-buku, arsip-arsip, catatan tertulis yang berkenaan dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh dari tempat penelitian.

1. Seperti, meminta data-data hasil angket yang setiap tahunnya di adakan oleh toko, yang diperoleh dari SDM UD. Ismail Banjarmasin.

4) Cara Pengumpulan Data

(1) Observasi yaitu dengan pengamatan terhadap objek yang diteliti tanpa

turut serta berpartisipasi langsung, dengan melakukan pencatatan terhadap keterangan mereka. Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang sesuatu, seperti yang terjadi dalam kenyataan. Observasi juga dilakukan bila banyak keterangan yang dimiliki tentang masalah yang diteliti. Jadi observasi berfungsi sebagai eksplorasi. Observasi dilakukan dengan menggunakan check list sebagai instrumental untuk mengumpulkan data. Dari hasil observasi ini, diperoleh gambaran-gambaran yang jelas tentang masalah dan juga petunjuk-petunjuk tentang cara memecahkannya.

(2) Wawancara adalah dialog yang dilakukan oleh peneliti kepada pihak yang mempunyai sumber informasi yang terkait dengan peranan motivasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan sistem wawancara langsung untuk melengkapi pengumpulan data yang di perlukan, penulis mengadakan pertemuan langsung dengan tema yang di teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pentingnya Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan, semangat, dan kekuatan untuk melakukan suatu kegiatan, pekerjaan, atau tindakan tertentu dalam mewujudkan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi itu muncul pada diri seseorang karena ada faktor baik dari dalam maupun dari luar dirinya. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya. Untuk itu, perlu pengetahuan mengenai motivasi untuk menambah produktivitas kinerja karyawan untuk menciptakan situasi yang baik sehingga menimbulkan dorongan atau motivasi bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi.

Motivasi merupakan suatu kondisi kejiwaan individu yang dapat mendorongnya untuk melakukan suatu aktivitas guna pemenuhan kebutuhan atau mencapai tujuan baik disengaja

maupun tidak disengaja, dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke suatu tujuan sehingga membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku. Hal ini dapat membuat stimulasi atau semangat akibat rangsangan terhadap sesuatu yang benar – benar diinginkan.

Dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan yang ditetapkan mungkin untuk dicapai. Di dalam setiap organisasi manapun dituntut untuk harus memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas ditinjau dari segi manapun. Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Mengingat faktor – faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi, sukses tidaknya organisasi tersebut sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya, sehingga peningkatan kinerja karyawan ini menjadi pusat perhatian top manager dalam upaya untuk meningkatkan kinerja untuk dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Seorang pimpinan bukan saja berfungsi untuk mengatur dan

mengarahkan bawahannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan, tetapi juga berfungsi untuk dapat membangkitkan gairah kerja karyawannya.

Untuk itu, disini seorang manager dituntut untuk dapat memainkan peran yaitu bagaimana dapat menciptakan perangsang (motivasi) terhadap kinerja karyawannya yaitu bermula dengan motif-motif apa yang mendorong semangat kerja karyawannya sehingga dapat bekerja dengan baik, diantaranya dengan memberikan bonus, tunjangan, pinjaman dan lain-lain.

Para manajer ini sangat besar pengaruhnya dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi menyangkut reaksi yang berantai yang dimulai dari kebutuhan yang dirasakan (the need), lalu timbul keinginan-keinginan atau saran-saran yang hendak dicapai (want), kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai sasaran tujuan yang berakhir dengan pemuasan (satisfaction).

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta karyawan akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. karyawan pun akan merasa dihargai bagi karyawan yang termotivasi akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang ditetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan. hal ini kan memberikan suasana bekerja yang bagus disemua bagian.

Motivasi kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang didapat dicapai dalam pekerjaannya. Hubungan motivasi amat bergantung pada motivasi unsur management dalam segala lingkungan hirarki perusahaan yang berperan

didalamnya. Oleh karena itu, perlu mendapatkan sorotan adalah bentuk kepemimpinan yang anut perusahaan yang bersangkutan. Motivasi manager suatu perusahaan akan disesuaikan dengan criteria penilaian atas keberhasilan dalam melakukan fungsi kepemimpinannya.

2) Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Adapun pemberian motivasi pada UD. Ismail Banjarmasin sebagai berikut :

(1) Motivasi yang telah dilaksanakan

Seorang karyawan baru pasti akan menghadapi kendala dan hambatan dalam melakukan pekerjaan barunya, oleh karna itu pimpinan perusahaan biasanya memberikan amanat kepada para karyawan lain untuk memberikan training kepada karyawan baru tersebut sesuai dengan divisi yang di arahkan oleh pimpinan sebelum mendapatkan standar kerja yang sama dengan karyawan lainnya, seperti memberi tahukan aturan khusus untuk karyawan baru sesuai dengan divisi yang dipegang, dan cara kerja yang sesuai dengan divisi yang dipegang dan yang akan diberikan secara langsung kepada karyawan baru tersebut.

Dalam suatu organisasi perusahaan maupun toko tentu saja ingin mencapai target tujuan perusahaan, untuk mencapai semua itu harus ada peranan seseorang yang terlibat di dalamnya merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai yang dikehendaki organisasi perusahaan, maka haruslah dimengerti motivasi karyawan yang bekerja di dalam organisasi perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang akan menentukan sifat orang – orang yang akan bekerja dengan baik dan maksimal, hal ini meupakan sebuah gambaran yang paling simpel dari motivasi.

UD. Ismail Banjarmasin sebagaimana menjadi objek penelitian skripsi ini juga telah sering memberikan motivasi kepada karyawannya, hanya saja di dalam operasional sebuah organisasi perusahaan ada hambatan dan kendala yang akan dihadapi.

Hambatan kerja di perusahaan ini tetap harus ditindak lanjuti baik hambatan maupun kendala yang bersumber dari karyawan maupun kendala operasional dalam bekerja. Hambatan dan kendalanya yaitu :

1. Kendala berasal dari dalam diri karyawan : Hal ini terlihat dari kurangnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, ada beberapa karyawan yang bekerja didalam toko maupun dilapangan melakukan pekerjaannya tidak dengan semestinya, sehingga menimbulkan laporan-laporan perusahaan tidak benar atau salah, hasil kerja yang seharusnya sudah bisa dilihat dan mengetahui hasil pekerjaan namun belum selesai karena lambatnya pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan desk job nya masing – masing.
2. kendala yang berasal dari operasional yaitu : Motivasi kerja dari pimpinan toko yang jarang dilakukan, masih belum memadai karena kurangnya waktu dan tempat pimpinan toko tentang hal motivasi sehingga tidak sesuai dari apa yang diharapkan oleh tiap karyawan UD. Ismail Banjarmasin, kesibukan pemilik sekaligus pengelola atau pimpinan yang mengakibatkan pada terlambatnya kegiatan motivasi. Artinya, pelaksanaan kegiatan motivasi kurang berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan prosedur. Bahkan tidak terlalu dianggap penting oleh pimpinan atau pemilik karena mempunyai banyak waktu untuk melakukan hal tersebut dan berakibat pada menurunnya disiplin serta performa kerja karyawan yang dapat menurunkan produktivitasnya. Oleh karena itu seharusnya pimpinan atau pemilik akan lebih sering malakukan

evaluasi dan memotivasi karyawan sesuai dengan standar kerja, agar kinerja dan produktivitas membaik motivasi – motivasi yang seharusnya diberikan akan dibahas dalam sub – bab selanjutnya pada bab ini.

3) Motivasi yang seharusnya diberikan

Pemberian motivasi UD. Ismail Banjarmasin kepada karyawan hendaknya lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja mau dilapangan atau pun di dalam kantor serta menjalankan tugas sebagaimana mestinya agar mampu tercapai semua target perusahaan dalam memberikan pelayanan jasa yang terbaik kepada para customer. Beberapa hal yang bisa dilakukan UD. Ismail Banjarmasin dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan motivasi yaitu :

1. Dalam hal pemberian *Insentif* materil memang hampir semuanya sudah terpenuhi seperti gaji, insentif yang disesuaikan dengan pendapatan yang dicapai dan jaminan kesehatan. Akan tetapi, untuk karyawan yang bekerja melebihi jam kerja biasa atau lembur, hendaknya juga diberikan kompensasi tambahan agar karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja dan memudahkan tercapainya target perusahaan dan lebih menguntungkan satu sama lainnya.
2. Pemberian *Insentif nonmateril* memang sudah terpenuhi seperti jabatan. Akan tetapi, dalam hal penyelenggaraan libur pada hari libur nasional terlalu singkat sehingga tidak memungkinkan bagi karyawan yang memerulukan waktu lebih panjang untuk pulang ke kota asal masing – masing dan terpaksa mengambil cuti kerja yang berakibat pemotongan gaji. Pimpinan hendaknya melakukan cara dengan memberikan waktu lebih panjang sesuai dengan hari libur nasional yang sudah tertanggalkan agar para karyawan tidak perlu mengambil cuti terlalu banyak yang mengakibatkan gaji mereka berkurang serta

menurunnya produktivitas kerja mereka akibat cuti.

3. Efektif melakukan mutasi secara berkala antar seksi dan bagian yang ada untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja sehingga menjadi penyegaran dalam melakukan pekerjaan dengan tantangan yang lebih baru lagi di mana hal itu dilakukan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan kerja mereka masing- masing.
4. Meningkatkan pengawasan agar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan. Pengawasan saja tidak cukup, selain itu juga harus disertai dengan peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak sehingga karyawan tidak bisa seenaknya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka masing – masing yang dapat memunculkan kedisiplinan karyawan dan produktivitasnya.

Dalam hal ini peranan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan semangat kerja dan gairah kerja untuk meningkatkan kualitas kemampuan kerja karyawan tersebut. Dengan demikian yang diharapkan toko dalam hal ini pimpinan UD. Ismail Banjarmasin tidak menganggap remeh masalah motivasi kerja karyawannya, bilamana ingin perusahaan yang dipimpinnya mendapatkan kesuksesan yang lebih baik di masa yang akan datang demi meningkatnya profit perusahaan berjalan lancar.

4) Alat-Alat Motivasi

Alat-alat motivasi yang digunakan didalam perusahaan pada umumnya yaitu:

- (1) Materiil Insentif
Alat-alat yang digunakan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, sehingga memberikan nilai ekonomis. Misalnya : Kendaraan, rumah, dan lain-lain.
- (2) Non Materiil Insentif
Alat motivasi yang diberikan berupa barang /

benda yang tidak bernilai, jadi hanya memberikan kepuasan / kebanggaan rohani saja. Misalnya : Mendali, piagam, bintang saja, dan lain-lain.

(3) **Kombinasi Materiil dan Non Materiil Insentif**

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (mendali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis kepuasan / kebanggaan rohani.

Pada UD. Ismail Banjarmasin menggunakan alat-alat motivasi seperti teori, dimana pimpinan menggunakan alat materiil dan non materiil tetapi bisa juga digabungkan keduanya. UD. Ismail Banjarmasin tidak tanggung-tanggung untuk menggunakan alat motivasi agar kinerja dari bawahannya itu dapat meningkat dengan baik dan dapat mencapai tuuan dari perusahaan tersebut. Materiil insentif yang diberikan seperti parsel, uang tunai dalam bentuk amplop. Namun non materiil non insentif seperti pujian, umroh dan sebagainya. Bahkan bisa keduanya yang diberikan oleh UD. Ismail Banjarmasin.

5) Metode-Metode Motivasi

Metode-metode motivasi ini pada umumnya terdiri dari :

(1) **Metode langsung (*Direct Motivation*)**

Adalah Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

(2) **Metode tidak langsung (*Indirect Motivation*)**

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

UD. Ismail Banjarmasin dalam memotivasi bawahannya menggunakan metode langsung dan metode tidak langsung. Namun diantara kedua metode diatas, metode motivasi tidak langsung merupakan metode yang besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga pimpinan lebih sering menggunakan motivasi tidak langsung agar kinerja bawahan semakin meningkat.

6) Pengaruh Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dimana sebagian besar perilaku manusia dipengaruhi oleh motif-motif atau kebutuhan-kebutuhan di bawah sadar. Dalam mengelola organisasi, menejer seharusnya mengetahui perilaku individual, perilaku kelompok dan perilaku organisasional supaya dapat diarahkan keperilaku yang efektif bagi kepentingan organisasi. Menejer yang efektif harus dapat mengidentifikasi dan memodifikasi perilaku para anggota organisasinya dan dapat membuat mereka berperilaku efektif, efisien dan kinerja yang baik bagi organisasi.

Perilaku seseorang (individu) dilandasi oleh banyak faktor atau variable-variabel, baik yang melekat pada dirinya maupun yang diperoleh dari lingkungannya, baik yang tidak mungkin diubah maupun yang secara berangsur-angsur dapat berubah. Faktor usia misalnya, baik dirinya maupun orang lain tidak mungkin dapat mengubahnya, padahal faktor usia berpengaruh terhadap perilakunya.

Untuk mengetahui perilaku manusia, maka para pimpinan dituntut terlebih dahulu mengetahui apa motif-motif atau kebutuhan-kebutuhan manusia, dan bagaimana menyebabkan timbulnya kegiatan pada saat tertentu.

Manusia bukan saja menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu, tetapi juga dalam keinginan mereka untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Dimana motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif-motif

mereka. Motif-motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dalam diri seorang individu.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku, maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu perilaku intern dan perilaku ekstern.

- (1) Perilaku intern adalah perilaku yang dipengaruhi oleh faktor genetika, yaitu segala hal yang di bawa sejak orang itu lahir sehingga merupakan warisan dari orang tuanya. Dimana hal ini dapat dilihat dari latar belakang yang bersangkutan. Bagi seorang pimpinan organisasi, data-data tentang organisasi sangat penting dalam rangkai mengarahkan dan mengembangkan perilaku organisasi yang positif.
- (2) Perilaku ekstern adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, misalnya faktor lingkungan. Yang dimaksud dengan faktor lingkungan adalah segenap situasi dan kondisi yang dihadapi sehari-hari oleh seseorang dalam hidupnya, baik dari lingkungan rumah tangga maupun dari masyarakat sekitarnya. Dimana dalam hal ini dapat ditegaskan bahwa situasi dan kondisi lingkungan mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan perilaku.

Dalam organisasi ada beberapa faktor yang dapat dipandang sebagai unsur penting dalam membentuk dan mengubah sikap dan perilaku organisasi, yaitu :

1. Pengawasan yang dilakukan secara continue dengan mempergunakan sistem pengawasan yang tepat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari bab sebelumnya hasil penelitian yang dilakukan tentang “Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada UD. Ismail Banjarmasin”, sebagai berikut :

2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin.
5. Kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas masing-masing anggota.
6. Ada rasa aman dari para anggota, lebih bersifat informal. Penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perilaku secara adil dan objektif.
8. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

Seperti yang telah kita ketahui bahwa perilaku setiap individu berbeda-beda, sama halnya pada UD. Ismail Banjarmasin, perilaku bawahan juga berbeda-beda. Dimana hal ini dapat dilihat dari terdapatnya sebagian perilaku karyawan UD. Ismail Banjarmasin yang senang dan rajin bekerja karena didorong oleh adanya pemberian upah yang cukup. Selain itu adanya sebagian perilaku karyawan yang disiplin dalam bekerja karena didorong oleh adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplinnya tinggi. Jadi semua perilaku di atas secara tidak langsung dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan pada UD. Ismail Banjarmasin.

- 1) Sistem organisasi yang digunakan perusahaan ini adalah system organisasi garis.
- 2) Sistem motivasi yang diterapkan pada UD. Ismail Banjarmasin adalah menggunakan metode langsung dan metode tidak langsung. Namun diantara kedua metode diatas, metode motivasi tidak langsung merupakan metode yang besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan,

sehingga pimpinan lebih sering menggunakan motivasi tidak langsung agar kinerja bawahan semakin meningkat.

- 3) Bahwa didalam usaha dagang tersebut adanya hubungan yang baik antara pemilik dan karyawan, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh pemilik ataupun atasan.
- 4) Bahwa motivasi yang diberikan UD. Ismail Banjarmasin sudah cukup memadai. Salah satunya dapat dilihat dari tersedianya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan di UD. Ismail Banjarmasin, misalnya ada pemberian parcel, dan tanggungan kecelakaan kerja, memberikan tunjangan hari raya dan lain-lain.

2. Saran

Adapun saran yang dihasilkan dari pembahasan di bab sebelumnya yang dapat penulis uraikan sebagai berikut :

- 1) Berusaha untuk tetap mempertahankan komunikasi yang sudah terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan.
- 2) Kepada para karyawan hendaknya diberi pendidikan ataupun latihan secara teratur, baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama, agar karyawan tersebut lebih profesionalisme dan berkualitas, dan kemampuan yang ada dapat ditingkatkan lagi.
- 3) Pemberian motivasi yang bersifat finansial kepada karyawan hendaknya dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi agar mereka lebih bergairah lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga kinerja yang diharapkan dapat ditingkatkan.

REFERENSI

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen

Personalia dan Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta: BPF

Yogyakarta.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009.

Manajemen sumber daya manusia. Remaja

Rosdakarya.

Bandung.

Malayu S.P Hasibuan. (2013). Manajemen

Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta:

Bumi Aksara.

<https://ilmuadmpublik.blogspot.com/2018/12/o>

[rganisasi-dan-manajemen.html?m=1](https://ilmuadmpublik.blogspot.com/2018/12/o)

Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta :

Bumi Aksara

<http://repository.ump.ac.id/3717/3/TRY%20A>

[STUTI%20BAB%20II.pdf](http://repository.ump.ac.id/3717/3/TRY%20A)