

MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS DESA TARJUN KABUPATEN KOTABARU

Zariyah^{1*},Syahrani²,Mohammad Zainul³

¹Program Studi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310642

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 1105076601

*email : zariyahkhh@gmail.com

FAKULTAS ILMU EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI BANJARMASIN

ABSTRACT

Zariyah, NPM 16.31.0642, 2019 Work Motivation in Increasing the Performance of Employees of PT. Sinar Mas Tarjun Village, Kotabaru Regency.

This research is to analyze work motivation policies in improving the performance of employees of PT. Sinar Mas Tarjun Village, Kotabaru Regency, with the aim to find out how the work motivation policy in improving employee performance in the company PT. Sinar Mas Tarjun Village, Kotabaru Regency, while the theoretical benefit is to develop the concept of Work Motivation Policy and employee performance at PT. Sinar Mas Tarjun Village, Kotabaru Regency.

The method used in this research is to use a qualitative exploratory approach, where the data collection technique uses several methods, such as doing (library research, field research, interview, observation and questionnaire); plus in the analysis of the data always compare the data obtained in the field with the theory obtained in the study, so that the principles and ideas collected are always related to the theories that exist in this study;

The results of the study, stated that: The company PT. Sinar Mas Tarjun Village, Kotabaru Regency is a company engaged in the field of oil palm located in Kotabaru Regency, South Kalimantan province; it turns out that from the average measurement (mean), which gets the largest respondent from the respondent is employee welfare at 4.23. This means that the role of motivation on employee welfare has been going well at PT. Sinar Mas Tarjun Village, Kotabaru Regency, and subsequently the highest motivation in a row were education and training at 4.07, awards to employees with outstanding achievements of 3.97, and the company always paid attention to its employees at 3.97. From the results of this study also showed that the role of work motivation is very big influence on improving employee performance.

Keywords: Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Zariyah, NPM 16.31.0642, 2019 Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru.

Penelitian ini untuk menganalisis kebijakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dijalankan perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kebijakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, sedangkan manfaatnya secara teoritis adalah untuk mengembangkan konsep Kebijakan Motivasi Kerja dan kinerja karyawan di Perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif eksploratori, dimana teknik pengumpulan datanya menggunakan beberapa metode, seperti melakukan (library reseacrh, field resesrch, intervie, observasi dan kusioner); ditambah pada analisis datanya selalu membandingkan data-data yang diperoleh dilapangan dengan teori yang didapat pada penelitian, sehingga prinsip dan gagasan yang terkumpul selalu berhubungan dengan teori yang ada pada penelitian ini;

Hasil penelitian, menyatakan, bahwa: Perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Kotabaru provinsi Kalimantan Selatan; ternyata dari hasil pengukuran rata-rata (mean), yang mendapat responden terbesar dari responden adalah kesejahteraan karyawan sebesar 4.23. Ini artinya peranan motivasi terhadap kesejahteraan karyawan telah berjalan dengan baik di PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, dan selanjutnya yang mendapat motivasi tertinggi berturut-turut adalah pendidikan dan pelatihan sebesar 4.07, penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebesar 3.97, dan perusahaan senantiasa memperhatikan karyawannya sebesar 3.97. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan, bahwa peranan motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

Latar Belakang

PT.Sinar Mas Desa Tarjun pada khususnya yang semakin tahun bertambah bertambah banyak, tentunya harus di iringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang potensial. Karena ekonomi industri seperti perusahaan PT.Sinar Mas Desa Tarjun sesungguhnya bersandar pada basis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga keunggulan komperatif dan kompetitif yang baik akan menjadi modal dasar pembangunan.

PT.Sinar Mas Desa Tarjun dalam upaya meningkatkan produksinya selalu memperhatikan bagaimana pengembangan motivasi kerja sumber daya manusianya terhadap peningkatan kinerja karyawannya, sebab tenaga kerja yang ada diperusahaan ini merupakan asset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan produksinya. Dengan demikian terciptanya suatu keterkaitan antara motivasi kerja dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama yaitu ingin memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, selain pihak karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya dengan meningkatkan kinerjanya. Disisi lain perusahaan PT.Sinar Mas Desa Tarjun berusaha meningkatkan produksinya, maka akan terjadi tujuan bersama pula. Dengan adanya peran dari motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tentunya dapat meningkatkan produksi pada perusahaan PT.Sinar Mas Desa Tarjun, dan sampai saat ini produksi selalu dapat ditingkatkan dengan mutu standard, dan kualitas internasional, ini dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan perusahaan sehingga tercapai kinerja karyawan, dan etos kerja diperusahaan yang harmonis pula.

Untuk lebih memudahkan memahami suatu masalah yang akan dibahas serta untuk menghindari adanya suatu kesalahan pengertian karena perbedaan penafsiran tentang maksud dan arti judul skripsi ini maka penulis akan mengangkat judul penelitian dengan judul "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Diperusahaan PT.Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, adalah sejauhmana peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT.Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratori. Pendekatan kualitatif eksploratori digunakan untuk mendapatkan pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah motivasi kerja yang berkenaan dengan kinerja karyawan di perusahaan PT.Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru dengan jumlah sampel adalah jumlah seluruh populasi, yaitu sebanyak 30 orang.

Hasil Penelitian

1) Analisis Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi terlihat gambaran dari masing-masing faktor dari hasil analisis motivasi kerja, yang mana indikatornya meliputi :

- (1) Perusahaan selalu melakukan pendidikan dan pelatihan karyawan
- (2) Perusahaan senantiasa memperhatikan kesejahteraan karyawan

- (3) Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
 (4) Perusahaan senantiasa memperhatikan karyawan yang dipimpinya.

Sekarang kita lihat tanggapan responden terhadap variabel motivasi tersebut, yang meliputi perusahaan selalu melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, adalah sebagai berikut :

- (1) Perusahaan dalam melakukan pendidikan dan pelatihan

Untuk jelasnya sekarang marilah kita lihat tanggapan responden terhadap “perusahaan di PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru selalu melakukan pendidikan dan pelatihan”.

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Dalam Melakukan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	14	70	46,67 %
Setuju	4	10	40	33,33 %
Netral	3	-	-	-
Tidak Setuju	2	6	12	20,00 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		30	122	100 %
Rata-rata Skor = $122/30 = 4.07$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur melalui indikasi “pendidikan dan pelatihan” yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa 14 responden (46,67%) mengatakan sangat setuju, ada 10 responden (33,33%) mengatakan setuju, dan 6 responden (20,00%) mengatakan tidak setuju. Dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\Sigma F.X$) adalah 122 dibagi dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 4.07 adalah yang menunjukkan kategori **sangat setuju**. Artinya pada variabel motivasi yang meliputi “pendidikan dan pelatihan” dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagian administrasi sudah berjalan sangat baik dan ini diakui oleh sebagian besar karyawan.

(2) Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan

Untuk jelasnya sekarang marilah kita lihat tanggapan responden terhadap “perusahaan di PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaruselalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya”.

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	15	75	50,00 %
Setuju	4	11	44	36,67 %
Netral	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	4	8	13,33 %
Sangat Kurang Setuju	-	-	-	-
Jumlah		30	127	100 %
Rata-rata Skor = $127/30 = 4.23$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur “melalui indikasi motivasi kesejahteraan karyawan” yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa 15 responden (50,00%) mengatakan sangat setuju, ada 11 responden (36,67%) mengatakan setuju, dan 4 responden (13,33%) mengatakan tidak setuju. Dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\Sigma F.X$) adalah 127 dibagi dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 4.23 adalah yang menunjukkan kategori **sangat setuju**. Artinya pada vaeriablel motivasi terhadap manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabarudalam memperhatikan kesejahteraan karyawan sangat disetujui oleh sebagai besar karyawan.

(3) Perusahaan selalu memberikan penghargaan

Untuk jelasnya sekarang marilah kita lihat tanggapan responden terhadap “perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaruselalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi”.

Tabel 3Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Dalam Memberikan Perhargaan Kepada Karyawan Berprestasi

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	13	65	43,33 %
Setuju	4	10	40	33,34 %
Netral	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	7	14	23,33 %
Sangat Kurang Setuju	-	-	-	-
Jumlah		30	119	100 %
Rata-rata Skor = $119/30 = 3.97$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur “melalui perusahaan dalam memberikan karyawan yang berprestasi” yang terlihat telah mendapat dukungan dari karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa 13 responden (43,33%) mengatakan sangat setuju, ada 10 responden (33,34%) mengatakan setuju, dan 7 responden (23,33%) mengatakan tidak setuju. Dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\Sigma F.X$) adalah 119 dibagi dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 3.97 adalah yang menunjukkan kategori **setuju**. Artinya pada variabel motivasi terhadap perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dari manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru sangat disetujui oleh sebagian besar karyawan, tapi perlu untuk ditingkatkan lagi ketentuan-ketentuan dalam memberikan penghargaan tersebut.

(4) Pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan karyawannya

Untuk jelasnya sekarang marilah kita lihat tanggapan responden terhadap “pimpinan perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten KotabaruKapuas selalu senantiasa memperhatikan karyawan yang dipimpinnnya”.

Tabel 4 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan Perusahaan Senantiasa Memperhatikan Karyawan Yang Dipimpinnya

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Baik	5	11	55	36,67 %
Baik	4	13	52	43,33 %
Kurang	3	-	-	-
Kurang Baik	2	6	12	20,00 %
Sangat Kurang Baik	-	-	-	-
Jumlah		30	119	100 %
Rata-rata Skor = $119/30 = 3.97$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diukur “melalui motivasi pimpinan perusahaan senantiasa memperhatikan karyawan” yang terlihat telah mendapat perhatian dari karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa 11 responden (36,67%) mengatakan sangat setuju, ada 13 responden (43,33%) mengatakan setuju, dan 6 responden (20,00%) mengatakan tidak setuju. Dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\Sigma F.X$) adalah 119 dibagi dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 3.97 adalah yang menunjukkan kategori **setuju**. Artinya pada variabel motivasi terhadap pimpinan perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabarudalam memperhatikan karyawan yang dipimpinnnya disetujui oleh sebagian besar karyawan, tapi perlu untuk ditingkatkan lagi motivasi kepemimpinannya supaya mendapat kualitas kinerja karyawan yang sangat memuaskan.

2) Analisis Variabel Kinerja Karyawan

(1) Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Datang Tepat Waktu

Untuk jelasnya sekarang marilah kita lihat tanggapan responden terhadap “kedisiplinan karyawan di perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru yang datangnya tepat waktu.

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Datang Tepat Waktu

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	12	60	40,00 %
Setuju	4	12	48	40,00 %
Netral	3	-	-	-
Tidak Setuju	2	6	12	20,00 %
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		30	120	100 %
Rata-rata Skor = $120/30 = 4.00$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diukur “melalui indikasi kinerja karyawan datang tepat waktu” yang terlihat telah mendapat persetujuan dari karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, karena berdasarkan dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa 12 responden (40,00%) mengatakan sangat setuju, ada 12 responden (40,00%) mengatakan setuju, dan 6 responden (20,00%) mengatakan tidak setuju. artinya tanggapan karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru terhadap karyawan yang datang tepat waktu telah berjalan dengan baik, hal tersebut dapat terlihat dari hasil rata-rata (mean) pendapat responden sebesar 4.00 dan mendapat tanggapan positif dari kebanyakan karyawan administrasi PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 4.00 adalah yang menunjukkan kategori **sangat setuju**. Artinya pada variabel kinerja karyawan terhadap kedisiplinan karyawan yang datangnya tepat waktu ke perusahaan, telah diakui oleh sebagian besar karyawan, karena manajemen perusahaan sangat puas terhadap apa yang dilakukan karyawannya, dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, dan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

(2) Saya selalu pulang tepat waktu

Untuk jelasnya sekarang marilah kita lihat tanggapan responden terhadap “kedisiplinan karyawan yang pulang tepat waktu”.

Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Selalu Pulang Tepat Waktu

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	15	75	50,00 %
Setuju	4	11	44	36,67 %
Netrak	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	4	8	13,33 %
Sangat Kurang Setuju	-	-	-	-
Jumlah		30	127	100 %
Rata-rata Skor = $127/30 = 4.23$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yang diukur “melalui kinerja karyawan selalu pulang tepat waktu” yang terlihat telah mendapat perhatian dari sebagian besar karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa 15 responden (50,00%) mengatakan sangat setuju, ada 11 responden (36,67%) mengatakan setuju, dan 4 responden (13,33%) mengatakan tidak setuju. Selanjutnya analisis dilanjutkan pada perhitungan skor mengenai kedisiplinan karyawan yang selalu pulang tepat waktu mendapat perhatian yang positif dari manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\Sigma F.X$) adalah 127 dibagi dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 4.23 adalah yang menunjukkan kategori **sangat setuju**. Artinya pada variabel kinerja karyawan terhadap kedisiplinan karyawan yang pulang tepat waktu sangat mendapat tanggapan positif dari manajemen perusahaan.

(3) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Sekarang kita lihat tanggapan responden terhadap “kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Yang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	5	13	65	43,33 %
Setuju	4	10	40	33,34 %
Netral	3	-	-	-
Kurang Setuju	2	7	14	23,33 %
Sangat Kurang Setuju	-	-	-	-
Jumlah		30	119	100 %
Rata-rata Skor = $119/30 = 3.97$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yang diukur “melalui kinerja karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” yang terlihat telah mendapat dukungan dari manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa 13 responden (43,33%) mengatakan sangat setuju, ada 10 responden (33,34%) mengatakan setuju, dan 7 responden (23,33%) mengatakan tidak setuju. Dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\Sigma F.X$) adalah 119 dibagi dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 3.97 adalah yang menunjukkan kategori **setuju**. Artinya pada variabel kinerja karyawan, terutama terhadap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat tanggapan yang sangat positif dari manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru.

(4) Saya selalu dapat menyelesaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan

Sekarang kita lihat tanggapan responden terhadap “kedisiplinan karyawan yang selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan”.

Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap Karyawan Yang Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Standar Yang Telah Ditentukan

Tanggapan	Skor (x)	F	F.X	(%)
Sangat Baik	5	10	50	33,33 %
Baik	4	14	56	46,67 %
Kurang	3	-	-	-
Kurang Baik	2	6	12	20,00 %
Sangat Kurang Baik	-	-	-	-
Jumlah		30	118	100 %
Rata-rata Skor = $118/30 = 3.93$				

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yang diukur “melalui kinerja karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan” yang terlihat telah mendapat dukungan dari manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa 10 responden (33,33%) mengatakan sangat setuju, ada 14 responden (46,67%) mengatakan setuju, dan 6 responden (20,00%) mengatakan tidak setuju. Dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor ($\Sigma F.X$) adalah 118 dibagi dengan jumlah responden yaitu sebanyak 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata – rata skor 3.93 adalah yang menunjukkan kategori **setuju**. Artinya pada variabel kinerja karyawan, terutama terhadap kedisiplinan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, masih bisa ditingkatkan lagi.

Kemudian secara keseluruhan dapat di rangkum dari semua variabel yang diteliti, dipaparkan dalam tabel berikut ini.

Tabel. 9
Rata-Rata Skor dan Persen Variabel Yang Diteliti

No	Indikator	Rata-rata skor (mean)	Tanggapan Responden dalam (%)				
			ST	T	N	TS	STS
Variabel Motivasi							
1	Perusahaan selalu melakukan pendidikan dan pelatihan karyawan	4.07	46,7	33,3	-	20,0	-
2	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan	4.23	50,0	36,7	-	13,3	-

3	Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	3.97	43,3	33,4	-	23,3	-
4	Pimpinan Perusahaan senantiasa memperhatikan karyawan yang dipimpinya.	3.97	36,7	43,3	-	20,0	
Variabel Kinerja							
5	Saya selalu datang tepat waktu	4.00	40,0	40,0	-	20,0	-
6	Saya selalu pulang tepat waktu	4.23	50,0	36,7	-	13,3	-
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3.97	43,3	33,4	-	23,3	
8	Saya selalu dapat menyelesaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan.	3.93	33,3	46,7	-	20,0	-

Sumber : Hasil analisis kusioner, 2019

Dari tabel diatas, terutama pada variabel motivasi yang mendapatkan skor tertinggi 4.23 adalah “perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan”, ini artinya karyawan sangat senang sekali, apabilamendapat perhatian dari perusahaannya.

Kemudian dari variabel kinerja karyawan yang mendapat skor tertinggi 4.23 adalah “karyawan pulang tepat waktu”, artinya karyawan setelah menjalankan tugasnya selalu ingin pulang lebih duluan, karena mungkin telah kelelahan.

2.Pembahasan

1) Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru

Variabel motivasi kerja memberi pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru. Beberapa dimensi yang menjadi ukuran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian dari beberapa responden yang telah diwawancarai, dimana peranan memotivasi kinerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif. Dalam artian semakin baik penerapan fungsi motivasi kerja yang ditanaamkan pada diri pribadi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dan ini yang dicerminkan oleh aktivitas, yang tergambar dalam teling, selling, participating dan delegating pada PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabarudiikuti oleh makin tingginya nilai kinerja karyawan. Secara umum penilaian kelima indikator berada dalam rentang penilaian yang positif dari karyawan.

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi manajemen perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, berdasarkan hasil wawancara pada penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan secara garis besarnya, sekaligus tuntutan dari karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaruyang dapat digambarkan pada kendala lima kebijakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu : 1). Gaji bulanan; 2). Karir karyawan; 3). Karya karyawan; 4). Pengalaman karyawan; 5). dan kebebasan beribah.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada urainnya dibawah ini, yaitu: Terhadap Mendapatkan Gaji Bulanan, Terhadap Mencapai Sasaran Karir, Hambatan kedua adalah mencapai sasaran karier, Terhadap Kebebasan Berkarya, Terhadap Mencari Pengalaman dan Terhadap Kebebasan Beribadah. Dalam Penelitian initerdapat perbedaan antara motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan usia dan masa kerjanya. Karyawan yang berusia dibawah 25 tahun dan masa kerja dibawah lima tahun memiliki motivasi bekerja yang tinggi, karena pada usia yang sudah matang dan masa kerja yang masih baru karyawan berlomba-lomba untuk meraih kesuksesan di usia muda mungkin. Semangat kerja yang ada pada diri karyawan pada usia dibawah 25 tahun masih tinggi dan berapi-api, karyawan di usia ini masih bersifat kompetitif dan jika diikuti dengan performa kerja yang baik dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, karyawan dapat meraih posisi yang diinginkan dan hal ini pasti mengakibatkan kepuasan kerja meningkat.

Lain halnya dengan karyawan yang berusia diatas 35 tahun dengan masa kerja diatas lima tahun, karyawan di masa seperti ini biasanya motivasi kerjanya sudah menurun atau cenderung mengalami stagnansi sedangkan dari segi kepuasan kerja sudah cukup positif.

Hal ini disebabkan karena karyawan di masa ini sudah merasa kebutuhannya tercukupi dan sudah nyaman dengan posisi yang mereka dapatkan saat ini.

2) Pentingnya Motivasi Kerja Pimpinan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru

Peranan motivasi kerja dari luar, artinya karyawan termotivasi kerjanya melalui seorang pemimpin yang mempunyai peran yang sangat positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru. Peran kepemimpinan dapat memotivasi terhadap kinerja secara simultan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka perusahaan harus mengelola kepemimpinan guna memberikan motivasi secara optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang meliputi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, misalnya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus atau kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya dana pesangon setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Dengan adanya hal demikian, maka karyawan akan merasa tertantang untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik. Motivasi dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

Diantara dua faktor tersebut, faktor yang paling berperan terhadap kinerja karyawan terhadap kepemimpinan, diantaranya karena kepemimpinan merupakan upaya yang dapat mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Hal ini berarti pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkan karyawannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini ingin membuktikan bahwa variabel motivasi yang indikasinya terdiri dari pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan karyawan, penghargaan kepada karyawan berprestasi dan perusahaan dalam memperhatikan karyawan. Ternyata dari hasil pengukuran rata-rata (mean), yang mendapat responden terbesar dari responden adalah kesejahteraan karyawan sebesar 4.23. Ini artinya peranan motivasi terhadap kesejahteraan karyawan telah berjalan dengan baik di PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, dan selanjutnya yang mendapat motivasi tertinggi berturut-turut adalah pendidikan dan pelatihan sebesar 4.07, penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebesar 3.97, dan perusahaan senantiasa memperhatikan karyawannya sebesar 3.97. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan, bahwa peranan motivasi kerjasangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Kemudian dari variabel kinerja, yang indikasinya terdiri dari, datang tepat waktu, pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menyelesaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan, ternyata dari hasil pengukuran hasil rata-rata (mean) yang mendapat tanggapan responden tertinggi adalah pada indikasi pulang tepat waktu sebesar 4.23, selanjutnya berturut-turut datang tepat waktu sebesar 4.00, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 3.97 dan menyelesaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan sebesar 3.93. ini artinya variabel kinerja karyawan yang telah berjalan dengan sangat baik adalah pulang tepat waktu dan datang tepat waktu.

2. Saran

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam situasi persaingan saat ini, maka upaya untuk membangun kinerja karyawan yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, dibutuhkan peranaan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peranankaryawan itu sendiri harus mempunyai tingkatan motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan persaingan dan pengembangan karir. Maka saran penulis untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, antara lain:

- 1) Variabel motivasi, yang indikasinya meliputi kesejahteraan karyawan dan perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan harus terus dipertahankan sedangkan, variabel motivasi yang indikasinya meliputi pemberian penghargaan dan perusahaan dalam memperhatikan karyawan harus terus ditingkatkan, sehingga karyawan PT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru, benar-benar dapat mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaannya.
- 2) Sedangkan pada variabel kinerja yang indikasinya meliputi pulang tepat waktu dan datang selalu tepat waktu kiranya sudah berjalan dengan baik dan harus terus dipertahankan. Hanya saja yang masih ditingkatkan dari variabel kinerja adalah pada menyelesaikan tepat waktu dan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan perusahaanPT. Sinar Mas Desa Tarjun Kabupaten Kotabaru,harus benar-benar dijalankan karyawan untuk melakukan kewajiban, dan mencintai organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, edisi Revisi V*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hadari Nawawi, et.al. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press.
- Komaruddin Sastradipoera, 2002, *Menejemen Sumber Daya Manusia; Suatu Pendekatan Fungsi Operatif, Kappa-sigma*, Bandung.
- Listianto dan Setiaji, 2007, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Pedoman Penulisan dan Bimbingan Seta Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi, Tahun, 2011.

- Purwadinata.,A.H. 2014. *Makalah Laporan On Job Training 2 Readymix PlantTanah Abang*. Laporan OJT, Jakarta, PT. Adhimix Precast Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- S, Aldina. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam* : <http://elib.unikom.ac.id/>
- Soehardi Sigit, 2003, *Marketing Praktis*, Cetakan ke tujuh, Armunita, Yogyakarta.
- Spencer, Lyle dan Signe M Spencer. 1993. *Competence at Work Models forSuperiors Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Stoner, James A.F. (2006). *Manajemen*. Jilid I. Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Sulistiyani,Ambar,Teguh(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia.Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*.Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sustrisno,Edi.iswanto, 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana.
- Tohardi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju.
- Wattimena, dkk. 2007. *Bioteknologi Tanaman. Laboratorium Kultur Jaringan Tanaman*, Pusat Antar Spesies, IPB, Bogor.
- Wexley dan Yulk dalam As'ad. 2008. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty.Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia yang telah disempurnakan, 2013. Edisi Ketiga. Balai Pustaka