

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN
PADA PT. CIPTA KRIDATAMA SITE TIA SEBAMBAN**

Fitria Dewi Chayani
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email:fitriadewichayani458@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban merupakan suatu badan usaha yang bergerak dibidang pertambangan.

Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan ini akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban.

Hasil penelitian menunjukkan,Karyawan akan merasa senang, bahagia sebab perusahaan telah memperhatikan semua hak, kebutuhan dan keinginan. Sehingga karyawan bertambah giat, rajin, disiplin dan semangat dalam bekerja dengan begitu akan membuat para karyawan lebih terpacu lagi untuk selalu berprestasi dan memberikan yang optimal bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata kunci : motivasi dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The company PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban is a business entity engaged in mining.

This company in carrying out its activities is very dependent on human resource factors. With quality human resources, this company will be able to achieve the planned goals quickly.

This study aims to test: work motivation in improving employee performance at PT.Cipta Kridatama TIA Sebamban site.

The results showed, employees will feel happy, happy because the company has paid attention to all rights, needs and desires. So that employees become more enterprising, diligent, disciplined and enthusiastic in working with it will make employees more motivated to always excel and provide optimal for the company. Thus the company will more quickly achieve the desired goals.

Keywords : employee motivation and performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Perusahaan akan berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika sumber daya manusia mengfungsikan sumber daya yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam pengelolaan suatu perusahaan pertambangannya ataupun perusahaan lainnya, dan di perlukan terutama didalam mengatur, mengelola, dan mengurus sumber daya manusia yang ada untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Perusahaan akan dapat berjalan dengan baik, efektif apabila terdapat manajemen sumber daya manusia yang operasionalnya serta sumber daya manusia yang menggerakkan alat-alat berat tersebut. Dengan tidak sedikitnya penggunaan sumber daya manusia maka suatu manajemen sumber daya manusia yang baik di perlukan untuk menunjang segala alur proses kegiatan pertambangan.

PT.Cipta Kridatama site TIA Sebanban merupakan salah satu perusahaan yang berak dalam bidang pertambangan terutama batubara terletak di Sebanban Baru, Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan kontraktor tambang batu bara yang terkemuka di Indonesia. PT.Cipta Kridatama site TIA Sebanban merupakan salah satu kontraktor tambang batubara yang terkemuka di Indonesia.

Perusahaan pertambangan batubara ini dilakukan dengan menggunakan alat-alat berat seperti Dump Truck, Excavator, Shovel, dan lainnya seperti Bulldozer, Grader, compactor dan lain-lain. Dengan adanya unit yang akan suatu perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusia, tidak akan berhasil mengelola sumber daya yang lain yang ada pada perusahaan tersebut.

Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna tujuannya. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan kerampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari karyawan dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja (Ambar T.S dan Rosidah, 2003:187). Salah satu meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan pemberian motivasi kepada karyawan, dengan istilah populasi sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan.

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya. Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tapi motivasi cukup sulit untuk melaksanakan. Perlu dipahami bahwa didalam organisasi publikasi sering terjadi interaksi dan aktivitas yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada beberapa bentuk dorongan dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan lebih memberikan penekanan pada keinginan dari karyawan untuk bekerja, kemudian akan menghasilkan kreativitas dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh (Edwin B Flippo) motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil sehingga para karyawan dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itu lah memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dari hal ini sebenarnya merupakan respon dari dorongan diri manusia itu sendiri. Motivasi muncul dari diri manusia karena dorongan

oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkup soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan suatu kebutuhan.

Sujak dan Ermayanti (2001:3) pemahaman motivasi baik yang ada didalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini manajemen PT.Cipta Kridatama site TIA sebamban perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi kerja juga harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat di terima dengan baik oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membuat judul mengenai "ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.CIPTA KRIDATAMA SITE TIA SEBAMBAN".

METODE PENELITIAN

1) Jenis penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan antara variabel sehingga peneliti ini termasuk pada jenis penelitian kualitatif. Jenis dari penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dikutip oleh Lexy J, Moleong) mendeskripsikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data dan perilaku yang diamati. Metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih.

Pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Oleh karena itu peneliti perlu untuk langsung terjun kelapangan bersama objek penelitian sehingga jenis penelitian kualitatif deskriptif kiranya lebih tepat untuk digunakan. Maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan data yang peneliti peroleh sebagai hasil suatu penelitian. Dengan menggunakan metode ini, maka peneliti akan mendapatkan data secara utuh dan dapat dideskripsikan dengan jelas sehingga hasil penelitian ini benar-benar sesuai dengan kondisi lapangan yang ada.

2) Subjek dan objek penelitian.

(1) Subject penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan di PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban.

(2) Objek penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban.

(3) Lokasi penelitian.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT.Cipta Kridatama SITE TIA Sebamban yang terletak di Jl. Provinsi ,Desa Sebamban Baru, Kecamatan Sungai Loban, Kabupaten Tanah Bumbu Kalimantan Selatan.

(4) Jenis sumber data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Ada beberapa cara yang di tempuh penulis dalam pengumpulan data diantaranya:

1. Observasi (pengamatan)

Penulis mengadakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti tentang permasalahan yang akan di bahas.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. kuesioner ini di gunakan untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Interview (wawancara)

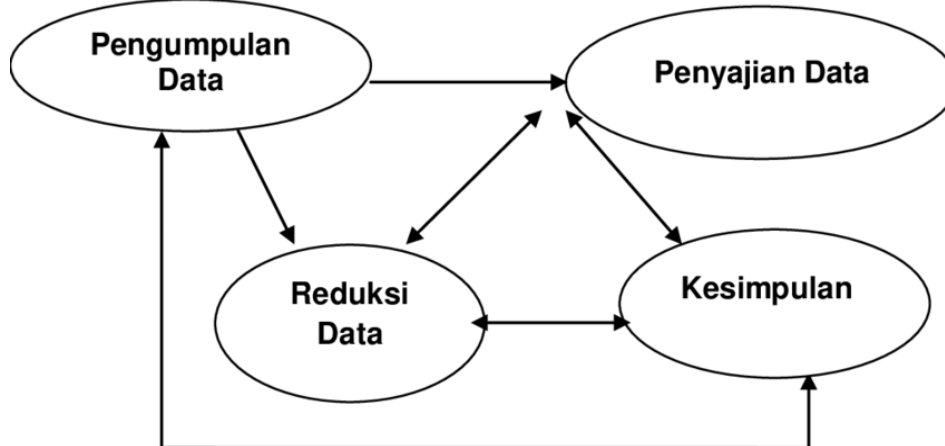
Penulis mengadakan tanya jawab dengan pemimpin dan bagian-bagian yang berhubungan dengan penelitian.

(5) Analisis data

Analisis adalah hal yang di perlukan untuk mencari sebab-sebab yang berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kelangsungan suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dikaji dimulai sejak sebelum penelitian memasuki lapangan, dilanjut pada saat penelitian berada dilapangan penelitian secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai data dikumpulkan dan dihimpun kemudian melakukan berbagai analisis dan pemilihan data sampai ditemukan data yang nantinya dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan dikembangkan sampai dapat disusun dalam bentuk skripsi.

Menurut penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman (2014) dapat di simpulkan mampu menjawab permasalahan penelitian kualitatif. hal ini di didasari pada tahapan-tahapan penelitian yang tersusun secara sistematis, alamiah, logis, aktual dan dapat di pertanggung jawabkan. Disamping itu, kesimpulan yang diambil pada penelitian kualitatif menggunakan analisis data Miles dan Huberman (2014) dapat dipertanggung jawabkan karena telah melalui tahapan verifikasi data.

Alur pencantuman penyajian data dapat dilihat pada Gambar1 berikut :



Gambar 1 Langkah-langkah penelitian kualitatif

1. Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data dapat diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Pencatatan lapangan data terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif.

- 1) Catatan deskriptif adalah catatan secara alami yaitu tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang telah dialami.
- 2) Catatan reflektif adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang di temukan dan merupakan suatu bahan pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

2. Reduksi data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dibuat reduktif data, kemudian memilih data yang relevan dan bermakna, memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Kemudian penyederhanaan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil temuan dan maknanya.

3. Penyajian data

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, dan tabel. Tujuan sajian data yaitu untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi.

4. Kesimpulan

Kesimpulan diambil selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data sudah terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap maka diambil kesimpulan terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Peranan dalam motivasi sangatlah penting untuk PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban sebagai pendorong seorang karyawan untuk terus berprestasi bekerja didalam perusahaan tersebut. PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi karyawan yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan itu sendiri maupun dari pimpinan atau atasan. Ketentrangan kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Sebagaimana yang telah diungkapkan bahwa peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa yaitu:

1) Mutasi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan data dari PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban telah memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam bekerja. Seorang atasan atau pemimpin juga memberikan motivasi terhadap karyawannya agar bekerja lebih baik, memberikan dorongan kepada karyawan agar bisa berkembang. Seorang atasan atau pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah posisi lainya. Maksud dari berpindah dari posisinya yaitu memberikan kesempatan kedua untuk menata karir lebih baik atau membina hubungan lebih baik lagi. Berpindah posisi juga akan berdampak yang lebih positif yaitu berupa kenaikan posisi lebih baik, menambah wawasan, menambah pengalamannya, dan mencoba hal yang baru. Berpindah posisi dalam sebuah karir seseorang memiliki dampak yang lebih baik asalkan telah melakukan persiapan yang matang termasuk mengukur kemampuan yang dimiliki dan minat pribadi dari diri karyawan itu sendiri.

2) Memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan data dari PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban dapat dilihat dari kecakapan seorang karyawan dapat diukur dari tingkat karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diserahkan oleh atasannya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko. Kecakapan dalam kerja dan hasil kerja karyawan yang baik akan diberikan pengakuan dari atasannya kepada karyawan yang memang pantas untuk diberi pengakuan. Pengakuan yang dimaksud jika hasil kerja kerja karyawan itu baik dan pantas maka akan berpengaruh terhadap gaji karyawan. Untuk mengukur perilaku karyawan dalam bekerja dapat dilihat sejauh mana seorang karyawan berperilaku sesuai dengan yang di harapkan oleh suatu perusahaan. Prestasi kerja juga berkaitan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Seorang atasan mengartikan untuk hasil kerja yang baik adalah jika seorang karyawan aktif dalam bekerja dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang ditetapkan dengan baik dan benar.

3) Komunikasi efektif atasan kepada karyawan

berdasarkan data pada PT.Cipta Kridatama site Sebamban telah memberikan informasi setiap hari sebelum bekerja. Memberikan informasi atau umpan balik adalah hal yang penting bagi semua orang dalam suatu organisasi. Memberikan umpan balik, biasanya seorang atasan memberikan tahu kepada karyawannya dalam hal melakukan pekerjaannya agar mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan diberikan peringatan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah lakukannya. Tujuan dalam memberikan umpan balik yaitu untuk memberikan bimbingan,

memberikan informasi yang baik untuk mendukung perilaku karyawan yang efektif, untuk membimbing seorang karyawan yang telah melakukan kesalahan atau belum mengerti dengan tugas-tugas yang diterapkan di organisasi tersebut, agar dapat menjadi suatu kinerja karyawan yang lebih baik dan sukses.

- 4) Peluang karyawan untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan kinerja karyawan
Berdasarkan data pada PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban telah memberikan peluang kepada karyawan untuk kebebasan dalam bekerja. Maksud dari kebebasan dalam bekerja adalah tetap mengikuti peraturan perusahaan yang ditetapkan. Kebebasan yang telah diberikan perusahaan misalnya diizinkan untuk bekerja sambil menempuh perkuliahan. Itu pun setelah bekerja di perusahaan tersebut sekitar setahun.

Perusahaan akan memberikan waktu untuk karyawan yang menempuh perkuliahan yaitu karyawan yang mengambil kuliah ekstensi. Karyawan yang menempuh perkuliahan wajib memberikan jadwal mata kuliah kepada pihak yang bersangkutan. Seorang karyawan yang bekerja sambil kuliah akan tetap mendapatkan gaji, tetapi harus mengikuti peraturan perusahaan termasuk jam masuk kerja dan jam pulang kerja akan ditentukan oleh perusahaan. Atasan juga memiliki tuntutan kepada karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab bekerja dengan baik.

- 5) Uraian tugas yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan data pada PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban, yaitu seorang pemimpin juga memberikan tanggung jawab karyawan agar dapat bekerja dimasing-masing bagian atau agar tidak lupa dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Seorang pemimpin juga memiliki cara agar karyawan memiliki kemampuan untuk inisiatif dan kreatif dalam bekerjanya. Seorang pemimpin juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan dan menerima sumbang saran untuk karyawan yang memiliki ide-ide yang baik dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin juga memberikan peran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan contoh kepada karyawan, ikut terlibat didalam pekerjaan dan mengawasi kinerja karyawan. prestasi

Dalam motivasi kerja yang telah diberikan PT.Cipta Kridatama Site Tia Sebamban yaitu pemberian motivasi sangat berkaiatan langsung dengan usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam pemberian motivasi kerja pada PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban. Penelitian menganalisis beberapa program yaitu prestasi, penghargaan tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, dan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian penulis akan mengemukakan hasil analisis data sebagai berikut:

- 1) Prestasi

Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sehingga dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang tepat, yang berguna untuk memperbaiki keputusan yang dibuat oleh perusahaan.

Untuk hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada karyawan mengenai sistem yang digunakan yaitu penilaian prestasi kerja karyawan, karena perusahaan sudah banyak memberikan bentuk prestasi kerja seperti kenaikan pangkat.

Sementara berdasarkan analisis prestasi kerja karyawan peneliti temukan dilapangan yaitu sistem penilaian prestasi kerja sudah cukup baik hanya terjadi kekurangan pada penerapan karena mayoritas yang mendapatkan yaitu karyawan yang bekerja dikantor, sementara ada karyawan ditambang yang telah lama bekerja untuk perusahaan masih belum mendapatkan kenaikan pangkat.

- 2) Penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi bahkan melebihi stabdar yang telah ditentukan perusahaan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan mengenai pemberian penghargaan ialah kurang ada perhatian terhadap pemberian penghargaan bentuk prestasi kerja kepada karyawan tambang.

Berdasarkan analisis mengenai pemberian penghargaan yang peneliti temukan dilapangan yaitu karyawan tambang masih kurang mendapatkan perhatian mengenai pemberian penghargaan seperti bentuk prestasi kerja, karena penghargaan yang diberikan hanya sebatas ucapan langsung terhadap karyawan.

3) Tanggung jawab

Diperusahaan ini bertanggung jawab kepada karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Yang diperlukan perusahaan yaitu memperlakukan karyawan dengan baik dan juga memberikan asuransi bagi karyawan yang sakit atau kecelakaan karena kerja yaitu tanggung jawab perusahaan.

Dalam wawancara kali ini peneliti melakukan kepada salah satu karyawan mengenai tanggung jawab perusahaan adalah untuk perlakuan kerja yang diberikan cukup baik pada karyawan kemudian tidak ada tindakan berlebihan seperti kekerasan dan paksaan.

Kemudian berdasarkan analisis mengenai tanggung jawab perusahaan yang peneliti temukan dilapangan yaitu perusahaan baik dalam memperlakukan karyawan dalam bekerja tidak ada tindakan yang berlebihan dalam memperlakukan karyawan bekerja. Perusahaan ini juga telah memberikan JAMSOSTEK sebagai jaminan sosial apa bila seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja.

4) Kesempatan untuk maju

Di perusahaan PT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, memperoleh pengalaman sebanyak-banyaknya dan juga kesempatan mengembangkan karirnya, dapat bermanfaat baik untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Dalam hasil wawancara, peneliti mewawancarai kepada salah satu karyawan mengenai kesempatan untuk kemajuan yaitu untuk melakukan pendidikannya, perusahaan juga memberikan leluasaan dan kebebasan bagi karyawannya.

Sedangkan berdasarkan analisis mengenai kesempatan untuk maju yaitu perusahaan telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi karyawan dan juga memberikan pelatihan kepada karyawan.

5) Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan dan pengabdian karyawan pada perusahaan. Serta sebagai pendorong kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja. Maka kenaikan pangkat harus diberikan kepada karyawan tersebut.

Kemudian dari hasil wawancara, peneliti mewawancarai kepada salah satu karyawan mengenai kenaikan pangkat yaitu pemberian kenaikan pangkat bagi karyawan dengan kemampuan dan prestasi kerja karyawan tersebut.

6) Pekerjaan itu sendiri

Maksud dari pekerjaan itu sendiri yaitu suatu bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. kemudian perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing karyawan.

Kemudian dari hasil wawancara yang peneliti lakukan yaitu mengenai pekerjaan, sesuai dengan keinginan dan harapan, bidang pekerjaan dan sesuai dengan keahliannya.

Adapun bentuk motivasi kinerja karyawan diPT.Cipta Kridatama site TIA Sebamban yaitu:

- 1) Gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- 2) Tunjangan, yaitu pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan.
- 3) Penghargaan, yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 4) Kesempatan untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

2. Motivasi Kerja Yang Seharusnya Diberikan Oleh PT.Cipta Kridatama Site TIA Sebaran Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan khususnya pada perusahaan ini. Motivasi yang diberikan tidak hanya bisa berupa uang, barang ataupun riwayat dan penghargaan tapi bisa juga memotivasi diberikan berdasarkan ucapan atau kata-kata yang mampu membangkitkan jiwa kerja para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Pada perusahaan ini sebaiknya seorang atasan memberikan motivasi kepada karyawan yang bisa dimulai pada saat pagi hari dengan cara menyemangati karyawan agar lebih giat dan dapat mencapai target yang diharapkan setiap akhir bulannya. Agar karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan yang baik. Motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

1) Karyawan menjadi produktif

Karyawan yang mendapatkan motivasi kerja yang baik, maka berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Selain itu karyawan yang berhasil dalam mencapai kinerjanya, maka akan bisa memotivasi kepada karyawan lainnya. Selain itu bisa menjadi budaya perusahaan yang penuh motivasi.

2) Proses pengambilan keputusan

Dalam pengambilan suatu keputusan perusahaan, diperlukan juga pertimbangan yang karyawan. sehingga karyawan yang memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan, akan dapat menyampaikan pendapatnya mengenai yang diinginkannya.

3) Mempermudah deskripsi pekerjaan

Tumbuhnya motivasi akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan keterampilannya yang dimilikinya. Sebuah lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga diperlukan untuk mempertahankan tingkat motivasi karyawan.

4) Gaji dan benefit

Perusahaan juga bisa menjaga karyawannya tetap termotivasi dengan pemberian beberapa benefit. Memberikan benefit kadang lebih mudah dibandingkan dengan memberikan kenaikan gaji. Bila perusahaan sulit untuk memberikan gaji yang besar maka bisa dicoba dengan memberikan benefit lain untuk mempertahankan karyawan.

5) Budaya perusahaan

Menciptakan budaya perusahaan yang positif dan ramah terhadap karyawan adalah alat motivasi yang besar. Karena budaya perusahaan menjadi salah satu faktor mengapa karyawan senang untuk menjalankan tugas sehari-hari dan betah untuk bekerja di perusahaan.

Jadi hasil dari motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu karyawan akan merasa senang dan bahagia jika perusahaan telah mempertahankan semua hak, kebutuhan dan keinginan. Sehingga karyawan bertambah giat, rajin dan disiplin dan semangat dalam bekerja dengan begitu akan membuat para karyawan lebih terpacu untuk selalu berprestasi dan memberikan yang optimal bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan tersebut akan lebih cepat mencapainya tujuan yang diinginkan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan penulis diatas maka dapat disimpulkan:

- 1) PT.Cipta Kridatama site TIA adalah salah satu kontraktor pertambangan terkemuka di Indonesia yang didukung lebih dari 3.610 karyawan kompeten dibidangnya, 641 unit alat berat dan penunjangnya, serta sistem dan teknologi termodern.
- 2) Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan ini akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat.
- 3) Motivasi yang telah diberikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi sangat berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam pemberian motivasi kerja pada PT.Cipta Kridatama site TIA Sebaran. Penelitian

menganalisis beberapa program yaitu prestasi, penghargaan tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, dan pekerjaan itu sendiri.

- 4) Motivasi yang seharusnya diberikan oleh PT.Cipta Kridatama site TIA Sebban yaitu berupa Karyawan menjadi produktif, Proses pengambilan keputusan, Mempermudah deskripsi pekerjaan, Gaji dan benefit, dan Budaya perusahaan.

2. Saran-saran

- 1) Sebaiknya seorang karyawan lebih ditingkatkan lagi agar karyawan tersebut dapat termotivasi dalam bekerja untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.
- 2) Dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas penulis menyarankan agar PT.Cipta Kridatama site TIA Sebban harus lebih menekankan pada pengelolaan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Dalam pengolahan perusahaan ini, sangat diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi.
- 3) untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Cipta Kridatama site TIA Sebban perlu melakukan analisis faktor-faktor yang pengaruhi kinerja karyawan bagi perusahaan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel mana saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. dengan demikian, perusa' dapat mengambil langkah yang tepat dalam usaha mendorong peningkatan karyawan dan memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada diperusahaan agar bersaing.
- 4) Pemberian motivasi kepada karyawan hendaknya dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi agar mereka lebih bergairah lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga kinerja yang diharapkan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Moleong, L. J., & Edisi, P. R. R. B. (2004). *Metodelogi penelitian*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Gunawan, D. R. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAGER DI TINGKAT LOWER DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. HPPM (HONDA PRECISION PART MANUFACTURING) KARAWANG* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).Yanuari, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *BASKARA: Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal penelitian pendidikan*, 11(2), 77-89.
- Nurnaningsih, N., & Tabe, R. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Tasharruf: Journal Economics and Business of Islam*, 4(2), 92-109.
- Tarigan, J., & Mitaria, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9(2), 257-273.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Warga Belajar pada (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) PKBM Cipta Tunas Karya. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 3(2), 268-279.
- Lismawati, A. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTH PASIFIC VISCOSE* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Saharuddin, S., Patra, I. K., & Sanaria, S. (2019). ANALISIS FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MULTI FINANCE KABUPATEN LUWU UTARA. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 7(1).

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- IRFAN, I. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NYIURSUBUR TANI SEJAHTERA KECAMATAN TANAH MERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145-164.
- Muslikhah, E. (2011). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133-139.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145-164.
- Hendriani, S., & Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124-156.