

# ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ARSILA BAKERY DI BANJARMASIN

Novia Mei Sandi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi

Pembimbing 1 : Farida Yulianti <sup>2</sup>, Pembimbing 2 : Muhammad Hadini <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari 16310702

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari 1121076901

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari 1129077101

Email:noviameisandiiii@gmail.com/081348122212

---

## ABSTRAK

Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko Arsila Bakery Di Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Arsila Bakery Di Banjarmasin. Untuk mengetahui Motivasi yang sebaiknya dilakukan oko Arsila Bakery Di Banjarmasin Untuk meningkatkan kinerja karyawan

Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden atau konsumen Toko Arsila Bakery Di Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, perusahaan harus memahami motivasi individu karyawan baik dari aspek internal maupun external dengan cara pendekatan langsung masing-masing individu ataupun pelaksanaan *training*

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja**

---

## ABSTRACT

*Analysis of Work Motivation to Improve Employee Performance at the Arsila Bakery Shop in Banjarmasin. This study aims to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at the Arsila Bakery Shop in Banjarmasin. To find out the motivation that should be done oko Arsila Bakery in Banjarmasin to improve employee performance*

*The method of data analysis using quantitative methods is the type of research used is quantitative causality research, aimed at explaining the causality relationship. Quantitative data is data in the form of numbers. Here the data that the authors take is questionnaire data distributed to respondents or consumers of the Arsila Bakery Shop in Banjarmasin.*

*The results showed that work motivation has a significant effect on performance, it shows that the higher the motivation, the higher the employee's performance. To improve performance through work motivation, companies must understand the motivation of individual employees both from internal and external aspects by direct approach of each individual or the implementation of training*

**Keywords: Work Motivation, Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi, karena hal itu merupakan aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dengan demikian, masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang saling ketergantungan bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya. Seiring perkembangannya, organisasi yang patut di contoh mengetahui bahwa tenaga kerja dengan keterampilan terbaik merupakan asset utama untuk keunggulan kompetitif berkesinambungan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh (Kuswandi, 2004:27), antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Dengan adanya kepastian menerima upah atau pun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "*economic security*" nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan terutama pada upaya menambah motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Dalam menjalankan tugasnya, sebagian besar karyawan Arsila Bakery memiliki motivasi rendah, menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan dari para karyawan tersebut. Selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga menyebabkan kurangnya motivasi para karyawan untuk bekerja lebih serius lagi. Pembinaan karyawan juga tidak dilaksanakan dengan baik, sehingga banyak para karyawan yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar melaksanakan kewajiban saja.

Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja karyawan seperti jaminan terhadap peningkatan karier karyawan serta peningkatan pendapatan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ARSILA BAKERY DI BANJARMASIN".

## METODE

### 1) Jenis Penelitian

Yang digunakan adalah penelitian kausalitas kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Disini data yang penulis ambil adalah data kuesioner yang dibagikan kepada responden atau konsumen toko Arsila Bakery di Banjarmasin.

### 2) Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulan. Bahwa dalam peneltian ini mempunyai 2 (dua) variabel, yaitu :

#### 1) Variabel Bebas

dalam penelitian ini adalah variabel (X) yaitu :

Variabel Motivasi Steers dan Porter (dalam Miftahun dan Sugiyanto 2010:192), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Berikut ini indikator Motivasi Kerja :

(1) Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang di inginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

(2) Motivasi kerja adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi

usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

#### 2) Variabel Terikat (Y)

dalam penelitian ini kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan 2002:160), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

#### 3) Populasi Sampel

##### (1) Populasi

adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah mereka konsumen toko Arsila Bakery di Banjarmasin.

##### (2) Sampel

adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow (dalam Riduwan dan Akdon, 2010), yaitu:

$$n = \frac{Z\alpha^2 \times P \times Q}{L^2}$$

Keterangan :  
n = Jumlah sampel

minimal yang diperlukan

$Z\alpha$  = Nilai standar dari distribusi sesuai nilai  $\alpha$   
= 5% = 1.96

P = Prevalensi outcome, yang di pakai 50%

Q = 1-P

L = Tingkat ketelitian 10%

Dimana diketahui :

Berdasarkan rumus Lemeshow dapat diketahui jumlah sampel

Berdasarkan rumus Lemeshow dapat diketahui jumlah sampel

diketahui minimal sampel 90,04, dengan demikian sampel pada penelitian dibulatkan menjadi 90 responden.

#### 4) Jenis dan Sumber Data

##### (1) Jenis Data

yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden atau konsumen toko Arsila Bakery di Banjarmasin.

##### (2) Sumber Data

yang digunakan bersifat sekunder. Data sekunder diperoleh mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan instansi, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### 5) Teknik Pengumpulan Data

dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku *literature*, serta penelitian terdahulu.

#### 6) Teknik Analisis Data

##### 1) Uji Validitas

adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012:52).

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi

syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Syarat tersebut menurut (Sugiyono, 2014), yang

$$n = \frac{1.96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(1)^2} = 90,04$$

pertanyaan dari kuesioner adalah valid.

(2) Jika  $r \leq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2003:47). Pengukuran terhadap reliabilitas yang harus dipenuhi yaitu memiliki kriteria sebagai berikut :

- (1) Jika koefisien *Alpha Cronbach* > 0,60, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah *reliabel*.
- (2) Jika koefisien *Alpha Cronbach* < 0,60, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak *reliabel*.

#### 3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam penelitian ini, antara lain :

##### 1) Uji Normalitas

adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak., bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan metode grafik, yaitu menggunakan grafik normal probability plot. Grafik normal probability plot berfungsi membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Deteksi normalitas

dilihat melalui penyebaran data (plot) pada sumbu diagonal, dengan kriteria :

(1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

(3)

## 2) Uji Multikolinieritas

adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih, dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain : regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan cox regression. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi. Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

(1) Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $VIF \leq 10$ .

(2) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance \geq 0,1$ .

## 3) Uji Heteroskedastisitas

adalah kondisi di mana sebaran varian faktor atau *disturbance* tidak konstan sepanjang daerah observasi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat sifat dari variance error. Model Regresi yang baik adalah yang variannya bersifat *homoskedastis* atau *equal variance*. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode grafik. Metode ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar penentuan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

(1) Jika ada pola tertentu (plot) yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

(2) Jika tidak ada pola yang jelas atau plot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model bersifat homoskedastis.

## 4) Uji Hipotesis

adalah cabang ilmu statistika inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik, apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

Beberapa uji hipotesis yang perlu dilakukan dalam penelitian ini, antara lain :

### (1) Uji t Signifikansi

Dalam uji statistik t untuk mengukur pengaruh variabel secara parsial perlu dilakukan berbagai metode. Menurut Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen, secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengambilan keputusan uji statistik t adalah dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan nilai t menurut tabel, bila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$ .

### (2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Nilai yang mendekati angka 1 berarti variabel independen hampir atau mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2016).

**Tabel 1**  
**Tabulasi interpretasi nilai R**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Ghozali, 2016.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2  
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	24.187	4.274	5.659	.000
X	.146	.064	2.289	.024

Sumber: Data Primer diolah (2020).

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 24.187 + 0,146.x$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut : Peningkatan variabel *Motivasi* (X) 0,146 adalah positif yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin meningkat nilai pada *Motivasi* (X), maka hubungan dengan kinerja juga akan meningkat sebesar 0,146 dengan asumsi variabel lain tetap.

#### 1. Uji-t

Digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) dapat dilihat dari table 8 yaitu : Variabel *Motivasi* (X) didapatkan nilai sig. = 0.024 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel *motivasi* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja.

#### 2. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada. Dengan demikian akan diketahui seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada. Berikut tabel untuk memprediksi variasi dependen.

Tabel 9  
Model Summary

Model	R	R Square
1	.374 <sup>a</sup>	.140

Sumber : Data Diolah Penulis 2020.

Tabel model summary terlihat nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,120 adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara *motivasi* (X) terhadap variabel kinerja pelanggan (Y) sebesar 12%. Yang artinya model penelitian mampu menjelaskan dari perubahan kinerja sebesar 12%. Sedangkan sisanya (100%-12% = 88%) dijelaskan oleh faktor lain.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Arsila Bakery Di Banjarmasin

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *motivasi* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *motivasi* maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari indikator secara langsung mampu membantu di dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian perlu adanya evaluasi terkait dengan indikator-indikator *motivasi* yaitu kebutuhan fisiologis dengan melakukan kesesuaian gaji yang selama ini diterima oleh karyawan, apabila gaji yang diterima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, maka perlunya pemberian pemahaman kepada setiap karyawan. Hal tersebut disebabkan adanya faktor kapasitas

perusahaan yang belum mencapai target ekonomis sehingga pelaksanaan manajemen belum bisa maksimal, sedangkan tanpa efisiensi target ekonomis perusahaan sulit juga dicapai. Dengan kata lain perusahaan masih kecil, sehingga sulit menjalankan manajemen yang seperti perusahaan-perusahaan besar.

Selain itu kebutuhan rasa aman, perlu adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan kesehatan), dengan demikian karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan. Berikutnya indikator kebutuhan sosial salah satu contoh adanya hubungan yang baik interpersonal antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan juga merasa diperhatikan oleh pimpinan. Maka akan terjalin hubungan yang lebih baik antara karyawan dengan pimpinan. Indikator kebutuhan penghargaan, salah satunya adanya promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian akan memacu motivasi karyawan untuk lebih giat bekerja dengan harapan memiliki karir yang lebih baik pada perusahaan. Indikator kebutuhan aktualisasi diri, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan dapat mengeksplorasi kompetensi yang dimiliki.

### **Motivasi Yang Seperti Apakah Yang Sebaiknya Dilakukan Toko Arsila Bakery Di Banjarmasin Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Dalam menjalankan tugasnya, sebagian besar karyawan Arsila Bakery memiliki motivasi rendah, menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya, Sehingga pencapaian tugas pokok tidak dapat dicapai dengan baik, masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan dari para karyawan tersebut. Selain itu kurangnya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga menyebabkan kurangnya motivasi para karyawan untuk bekerja lebih serius lagi. Pembinaan karyawan juga tidak dilaksanakan dengan baik, sehingga banyak

para karyawan yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar melaksanakan kewajiban saja.

Selama ini toko Arsila Bakery di Banjarmasin, hanya lebih memikirkan pemberian tanggung jawab kepada para karyawan dengan memberikan beban kerja yang terlalu tinggi tanpa memberikan motivasi kepada karyawan seperti misalkan karyawan disuruh bekerja selama delapan jam lebih dari hari senin sampai hari sabtu karyawan diberikan target namun tidak ada arahan dari pimpinan mengenai bagaimana cara karyawan agar dapat memenuhi target yang tercapai.

Karyawan toko Arsila Bakery di Banjarmasin, dituntut agar dapat memenuhi target penjualan, karyawan juga disuruh agar mampu bekerja melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimiliki. Karyawan hanya mendapatkan gaji pokok tanpa adanya tunjangan seperti tunjangan kesehatan, atau bonus atas pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan.

Karyawan di toko Arsila Bakery di Banjarmasin, sudah selayaknya lebih termotivasi di lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena insentif di toko Arsila Bakery Banjarmasin dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau *the right man on the right place*. Kebutuhan akan motivasi rasa senang dalam bekerja juga kondisi lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan rasa senang dan cinta karyawan terhadap pekerjaannya di toko Arsila Bakery Banjarmasin. Memberikan beban kerja yang sesuai agar berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan yang ingin memperoleh tambahan penghasilan berupa insentif atau yang lainnya selain insentif kehadiran yakni dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang bukan berbentuk keuangan.

Pimpinan toko Arsila Bakery di Banjarmasin, juga selalu meminta agar karyawan giat dan disiplin dalam bekerja seperti tepat waktu saat datang ke perusahaan pulang dengan waktu yang lebih dari ditentukan oleh pimpinan atau perusahaan. Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan khususnya pada perusahaan ini. Motivasi yang diberikan tidak hanya bisa berupa uang atau barang, tapi penghargaan bisa juga diberikan dalam bentuk ucapan atau kata-kata yang mampu

membangkitkan jiwa kerja para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Pada toko Arsila Bakery di Banjarmasin ini sebaiknya pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para karyawan yang bisa dimulai pada saat briefing pagi dengan cara menyemangati para karyawan agar bekerja lebih giat dan dapat mencapai target penjualan sehingga mampu mengeluarkan bonus yang diharapkan setiap akhir bulannya. Selain itu untuk meningkatkan motivasi karyawan pimpinan harus memenuhi janji-janji yang telah diberikan kepada para karyawan seperti bonus atau insentif kerja, yang harus keluar tepat waktu setiap bulannya beserta dengan gaji yang harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Selain itu pimpinan juga dapat memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang berprestasi dan juga karyawan dapat diberikan berupa penyegaran ataupun refreshing seperti jalan-jalan, diadakannya outbond, atau suatu kegiatan yang dapat meningkatkan silaturahmi antar karyawan serta dengan pimpinan.

Pimpinan juga harus mampu mencatatkan motivasi kerja karyawan berupa pemberian izin, seperti memberikan izin belajar kepada para karyawan yang menuntut ilmu. Pimpinan juga dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai mimpinya dalam bekerja dengan cara memberikan kesempatan karyawan untuk berkarya lebih lagi. Memberikan lapangan kerja yang layak, promosi jabatan atau peningkatan jabatan bagi karyawan yang dianggap berprestasi dan mampu memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, perusahaan harus memahami motivasi individu karyawan baik dari aspek internal maupun external dengan cara pendekatan langsung masing-masing individu ataupun pelaksanaan *training*.

### **Saran**

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan motivasi kerja pada karyawan, karena variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dimungkinkan bukan hanya dilakukan dengan peningkatan motivasi kerja saja, tetapi perlu diperhatikan juga aspek kemampuan individu karyawan.
3. Setelah mengetahui kondisi yang terjadi bahwa penurunan kinerja selain faktor dari dalam perusahaan juga terpengaruh dari luar perusahaan yakni mulai bertumbuhnya kompetitor-kompetitor baru. Kebijakan pemberian insentif atau bonus dapat dijadikan pertimbangan perusahaan untuk memacu karyawan agar lebih semangat dan produktif. Pemberian insentif atau bonus dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan target yang ditetapkan.
4. Untuk penelitian mendatang sebaiknya dapat menggunakan variabel independen yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang selanjutnya agar tidak hanya menggunakan alat kuesioner saja untuk mendapatkan data namun juga dengan metode-metode wawancara secara lebih dalam agar dapat memperoleh data yang lebih rinci.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex. S Nitisemito, 2011, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Ayu Mentar Mariam, 2016, *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*
- Badri, 2013, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta
- Clelland David C. Mc. 2011, *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)*,



*European Journal of Business and Management, Vol.7, No.36, 2015*

- Flippo Edwin, 2013, *Personality Management*, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2012, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta :BumiAksara
- Hutapea dan Thoha, 2012, *Manajemen Sumber Day Manusia*, Terjemahan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Levine, 2013, *Competency Management Using The Competence Performance Approach:Modeling, Assessment, Validation, And Use*
- Logeman, 2013, *Research Methods for Business : A Skill Building Approach 2nd Edition*, John Wiley and Son. New York
- Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*
- Marihot, 2012, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis dan Jackson, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mathis dan Jackson, 2013, *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia, International Journal of*
- Muhammad Amin, *Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bungo*
- Moekizat, 2012, “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado
- Notoatmodjo, 2013, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Palan, 2013, *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan (Suatu Pendekatan Psikologik)*. Liberty. Yogyakarta
- Parlinda, Wahyuddin 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BP - FE UGM, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin
- Rahmawanti, 2014, *Manajemen Dana dan Kesehatan Bank*. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rivai Veithzal, 2012, *Performance Appraisal. Edisi Kedua*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Saydam, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti, 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung

Subono Lewa, 2013, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Indonesia

Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Spencer and Spencer, 2013, *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*, Canadian Center of Science and Education: *Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015*

Stoner, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Indonesia

Undang undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah daerah semakin menunjukkan upaya pemerintah pusat untuk mengimplementasikan pemerintahan yang memberikan pelayanan yang maksimal bagi daerah

Wirawan, 2011, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Revika Adhitama, Bandung