

# **ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bima Trisakti)**

**Lis Setiyawan <sup>1</sup>, Lamsah <sup>2</sup>, Ervica Zamilah <sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIM18310450

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN1125126201

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN061 510 810

**Email : [setiyawan.lis20@gmail.com](mailto:setiyawan.lis20@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

**Setiyawan Lis, 2022, Analisis Motivasi Kerja Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT BIMA TRISAKTI, Pembimbing I : Lamsah, Pembimbing II : Ervica Zamilah.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) motivasi kerja karyawan pada PT. Bima Trisakti, (2) bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Bima Trisakti, (3) faktor yang dapat menghambat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Bima Trisakti, (4) motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bima Trisakti

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian deskriptif dengan metode pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dipakai adalah Miles & Huberman

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi kerja yang ada di PT Bima Trisakti tergolong sangat bagus karena dari perusahaan sudah menerapkan sistem aturan dan sanksi bagi karyawan atau pimpinan apabila melanggarnya, tentunya hal tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. (2) Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Bima selalu tercapai serta memenuhi target. Dan hasil pekerjaan yang dikerjakan memiliki kualitas yang bagus, dan melebihi apa yang diharapkan misalnya realisasi dari target melebihi dari targetnya (3) Lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan faktor penghambat terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang memadai, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor penghambat lainnya seperti disiplin waktu saat masuk jam kerja (4) Bentuk disiplin yang bisa diterapkan di perusahaan PT Bima Trisakti untuk meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan kondisi bahwa ada saja saat masuk kerja tidak disiplin dan ada lingkungan kerja yang tidak kondusif maka disiplin yang sesuai diterapkan adalah disiplin korektif.

**Kata Kunci : Inisiatif Karyawan, Produktivitas Kerja, Dorongan Motivasi**

## **DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6 (1), 113-130.

- Griffin, Ricky W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Aksara
- Salinding, R. (2012). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992, hlm. 16.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Teori latar belakang*
- Meliala, E. B. (2019). *Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475 Tiga Serangkai* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Pranitasari, D. (2021). *Analisis Disiplin Kerja. Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Primayana, K. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7-15.
- Sari, A. R. (2016). *Analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang*. *Economica*, 25-38.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Efriza, D., & Idris, I. (2016). *Produktivitas kerja karyawan perbankan di kota medan*. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 49-53.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lodan: Expert Disiplin Kerja
- Tewu, M. E. (2015). *Peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kelompok tani di Desa Tember*. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(3).
- Pandipa, A. K. H. (2020). *Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso*. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9-16.

Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.

Ulfah, N. A. (2020). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.