

ANALISIS MOTIVASI PADA PT. PCN BARABAI

Rio Putra Irawan
NPM : 16.31.0785

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email : rio.putra.irawan@gmail.com

ABSTRAK (10 pt)

Rio Putra Irawan, 2020, Analisis Motivasi pada PT. PCN Barabai, Pembimbing I : Dr. Dwi Wahyu A, SE,MM, Pembimbing II : Mutia Harnida, SE,M.SI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) analisis motivasi terhadap produktivas kerja karyawan yang di ukur dengan motivasi eksternal dan motivasi internal.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan kuesioner kepada karyawan. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Paguntaka Cahaya Nusantara Unit Barabai dengan mengambil sampel sebanyak 30 orang responden.

Hasil penelitian ini di temukan bahwa (1) motivasi internal mendapatkan hasil “TIDAK BAIK” yang di ukur menggunakan interval penilaian. Hal ini mengindikasikan untuk supervisor atau perusahaan yang bersangkutan agar selalu memperhatikan motivasi internal agar produktivitas karyawan akan selalu berbanding positif dengan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Analisis, Motivasi Internal, dan Motivasi Eksternal.

ABSTRACT (10 pt)

Rio Putra Irawan, 2020, Motivation Analysis at PT. PCN Barabai, Advisor I: Dr. Dwi Wahyu A, SE, MM, Supervisor II: Mutia Harnida, SE, M.SI

This study aims to determine : (1) the analysis of motivation on employee work productivity measured by external motivation and internal motivation.

This study uses a quantitative descriptive research design and conducts questionnaires for employees. The study population of all employees of PT. Paguntaka Cahaya Nusantara Barabai Unit and a sample of 10 respondents.

The results of this study found that (1) internal motivation gets "NOT GOOD" results that are measured using assessment intervals. This indicates for the supervisor or the company concerned to always pay attention to internal motivation so that employee productivity will always be positively proportional to company performance.

Keywords: Analysis, Internal Motivation, and Eksternal Motivation

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kepada karyawan PT. PCN Unit Barabai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai perusahaan secara umum. Kemudian data dari hasil kuesioner dianalisis. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengelompokan data. Setelah data terkumpul melalui kuesioner maka langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi, yaitu memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Penelitian yang sekarang hanya menganalisis tentang motivasi internal dan eksternal kepada setiap karyawan PT. PCN Barabai guna mengetahui seberapa besar dampak motivasi mempengaruhi kinerja karyawanan. Berdasarkan uraian diatas maka judul pentelitian ini adalah Analisis Motivasi pada PT. PCN BARABAI.

METODE

Metode penelitian adalah salah satu teknis dan cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, dan mencatat data. Pada kesempatan ini penulis menggunakan data penelitian primer dan sekunder yang di gunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor kerja karyawan pada PT. PCN Barabai. Serta menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Pengertian data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa kuesioner, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).

Sedangkan data sekunder di peroleh dari sejarah di bentuknya PT. PCN Unit Barabai dan Struktur Organisasi PT. PCN Unit Barabai.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert atau Likert Scale adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini biasanya disebut dengan variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Definisi operasional motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi Eksternal (1) Apakah gaji sudah memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. (2) Apakah pekerjaan yang sudah di jalani sekarang ini sudah memenuhi harapan saudara. (3) Apakah pemberian penghargaan dalam unit kerja sudah tepat. Motivasi Internal (1) Apakah kondisi kerja sudah baik, sudah puas dan tenang dalam menjalankan pekerjaan. (2) Apakah supervisi yang sudah ada dapat mengamati, menilai dan membantu karyawan agar bekerja secara efektif serta efisien. (3) Apakah kebutuhan yang menunjang pekerjaan sudah dapat terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan mengumpulkan data serta hasil kuesioner.

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan umur

NO	USIA	TANGGAPAN RESPONDEN	
		ORANG	PERSENTASE
1	20 - 30	22	73%
2	31 - 40	8	27%
JUMLAH		30	100%

Sumber : data di oleh penulis, juni 2020

Selanjutnya hasil kuesioner motivasi eksternal dan motivasi internal

Tabel 2. Hasil kuesioner motivasi internal

NO	PERTANYAAN	STS	TD	N	S	ST	JUMLAH	SKOR	RATA ²	TCR%
		1	2	3	4	5				
1	Apakah kondidisi kerja sudah baik, sudah pas dan teang dalam menjalankan pekerjaan									
		0	0	0	22	8	30	128	4.27	85%
2	Apakah supervisi yang sudah ada dapat mengamati, menilai dan membantu karyawan agar bekerja secara efektif serta efisien									
		0	0	11	15	4	30	113	3.77	75%
3	Apakah kebutuhan yang menunjang pekerjaan sudah dapat terpenuhi									
		11	5	2	12	0	30	75	2.50	50%

Sumber : data di oleh penulis, juni 2020

Tabel 3. Hasil kuesioner motivasi eksternal

NO	PERTANYAAN	STS	TD	N	S	ST	JUMLAH	SKOR	RATA ²	TCR%
		1	2	3	4	5				
1	Apakah gaji sudah memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal									
		0	0	6	17	7	30	121	4.03	81%
2	Apakah pekerjaan yang sudah di jalani sekarang ini sudah memenuhi harapan saudara									
		0	0	3	12	15	30	132	4.40	88%
3	Apakah pemberian penghargaan dalam unit kerja sudah tepat									
		0	0	4	9	17	30	133	4.43	89%

Sumber : data di oleh penulis, juni 2020

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat motivasi eksternal dapat Tingkat Pencapaian Responden (TCR) sudah masuk dalam kategori “BAIK – SANGAT BAIK” di ukur dari interval penilaian. Membuktikan bahwa pada motivasi eksternal tidak terdapat masalah pada karyawan yang akan mengganggu kinerja perusahaan.

Sedangkan dari motivasi internal pada pertanyaan Apakah kebutuhan yang menunjang pekerjaan sudah dapat terpenuhi, Tingkat Pencapaian Responden (TCR) masuk dalam kategori “TIDAK BAIK” di ukur dari interval penilaian. Maka dari penulis akan menyampaikan hal tersebut kepada atasan / supervisor karyawan tersebut untuk dapat di tindak lanjuti permasalahan tersebut agar ke depan nya tidak mengganggu kinerja perusahaan.

Tindak lanjut perbaikan kinerja karyawan pada motivasi internal

- a. Mengetahui aspek yang harus diperbaiki dari hasil sampling yang pelaksanaan nya dilaksanakan tiap bulan, terdapat beberapa karyawan yang bermasalah oleh karena itu sebagai atasan harus mengetahui aspek mana yang harus di perbaiki dengan mengacu pada terori evaluasi yang telah di paparkan agar di setiap permasalahan harus sudah tepat aspek – aspek mana yang harus di perbaiki.
- b. Ajakan berdiskusi dengan ajakan berdiskusi antara atasan dengan bawahan maka di setiap permasalahan sudah pasti akan di temukan permasalahan yang menjadi penghambat kinerja perusahaan.

Hasil dari Pendekatan dan Evaluasi

Setelah dilaksanakan pendekatan dan evaluasi pada karyawan yang bermasalah oleh atasan karyawan tersebut. Maka sampling kembali di laksanakan oleh pihak PLN, terlihat hasil dari sampling tersebut karyawan yang terdapat masalah pada motivasi internal sudah dapat melaksanakan kerja sesuai target yang sudah jadi kesepakatan antara PT. PCN dengan PLN.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Pada Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT.PCN sudah tidak terdapat masalah kinerja berdasarkan kuesioner yang di dapat pada karyawan.
- 2) Sedangkan pada motivasi internal terdapat satu poin yaitu pada pertanyaan “Apakah kebutuhan yang menunjang pekerjaan sudah dapat terpenuhi”. mendapat interval penilaian “TIDAK BAIK”. Sehingga dapat di simpulkan bahwa PT. PCN agar selalu memperhatikan Motivasi Internal tersebut.
- 3) Pengambilan keputusan yang cepat pada setiap sampling yang di laksanakan tiap bulan akan membantu produktivitas perusahaan.
- 4) Motivasi eksternal yang paling dominan adalah kecukupan gaji yang di terima sudah mencukupi kebutuhan, berdasarkan dari hasil kuesioner yang di lakukan.

Saran

- 1) Disarankan kepada PT. PCN agar memaksimalkan motivasi internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat dan akan sangat berpengaruh positif terhadap perusahaan.
- 2) Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi internal mengenai kebutuhan yang menunjang pekerjaan otomatis kinerja setiap karyawan akan meningkat.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, pelatihan dan hal – hal lain yang dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

REFERENSI

Buku 1 Penulis

Dearden Bedford, Anthony. 1985. Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5. Bandung : Erlangga.

Buku 2 Penulis

Gomes, Faustino cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Buku 3 Penulis

Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Buku 4 Penulis

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Aditama.

Moenir. 2008. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Cetakan Keempat Rineka Cipta.

Toha Miftah, 1993, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Reskar R. 2001. motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri. Skripsi tidak diterbitkan.

Makassar : FE-Unhas.

Richard L, Daft. 2003. Manajemen Management. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.

Richard L, Daft. 2003. Manajemen Management. Dalam Mary. Follet. 2003(Ed.), Mendefinisikan Manajemen.

Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.

Richard L, Daft. 2003. Manajemen Management. Dalam Petter, Drucker. 2003(Ed.), Mendefinisikan Manajemen

dan Manajer. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.