

# ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIO HONDA MOTOR PERINTIS BANJARMASIN

## ABSTRAK

Hary Azhar<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan MAB

Untuk mengetahui bentuk motivasi apa saja yang telah diberikan pimpinan PT. Trio Honda Motor Perintis Banjarmasin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, bentuk-bentuk motivasi apa saja yang seharusnya dilakukan PT. Trio Honda Motor Perintis Banjarmasin untuk meningkatkan prestasi kerja pada karyawan.

Penelitian ini menggunakan Deskriptif, yaitu menggambarkan masalah sebagaimana adanya, atau sesuai dengan kenyataan (fakta) yang terjadi pada objek penelitian, sehingga dapat dilakukan pemikiran serta upaya-upaya yang diperlukan untuk memecahkan masalah

Hasil Pembahasan Bentuk motivasi yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan Adapun cara pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin sebagai berikut: Memberikan Pelatihan dan *Refreshing* Secara Berkala Menyediakan fasilitas untuk menunjang kelancaran proses administrasi karyawan ntuk menunjang kelancaran administrasi maka perlunya fasilitas yang memadai agar karyawan merasa betah dan semangat untuk bekerja. Menyediakan tempat kerja dan ruangan yang bersih agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehari-hari. Pemberian sanksi dari manajemen perusahaan Pemberian insentif atau uang lembur dan Memberikan penghargaan atau promosi jabatan Motivasi yang telah dilaksanakan PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin. Motivasi Langsung Motivasi ini diberikan oleh Pimpinan dan Pengawas secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan masing-masing individu antara lain : memberi pujian apabila karyawan yang bersangkutan berhasil melakukan suatu tugas, pemberian gaji pada tiap bulan, pemberian bonus untuk pencapaian target yang ditentukan, tetapi insentif masih belum maksimal karena tidak adanya pemberian uang lembur pada saat hari-hari besar atau tanggal merah yang masuk kerja. Motivasi Tidak Langsung. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas.

**Kata Kunci : Motivasi, Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

*To find out what forms of motivation that have been given by the leadership of PT. Trio Honda Motor Pioneer in improving employee work performance. What forms of motivation should PT. Trio of Honda Motor Pioneer in Banjarmasin to improve work performance of employees.*

*The type of research used is descriptive. Descriptive is describing the problem as it is, or in accordance with the facts (facts) that occur on the object of research, so that it can be done thinking and efforts needed to solve the problem*

*Results Discussion Forms of motivation that should be done by the company to improve employee performance. Trio of the Pioneer Honda Motor Banjarmasin as follows: Provide Periodic Training and Refreshing Providing facilities to support the smooth administration of employee*

*processes to support the smooth running of the administration, the need for adequate facilities so that employees feel at home and enthusiastic to work. Providing a clean workplace and room so that employees feel comfortable in daily work. Providing sanctions from company management Providing incentives or overtime pay and Providing awards or promotions for positions Motivated by PT. Trio Honda Motor Pioneers Banjarmasin. Direct Motivation This motivation is given by the Leaders and Supervisors directly to each employee to meet the needs and satisfaction of each individual, among others: give praise if the employee concerned successfully performs a task ,, giving salary every month, bonuses for achieving the specified targets, but incentives are still not maximal due to the absence of overtime pay during holidays or red dates that come to work. Indirect Motivation. Motivation given is only facilities that support and support workplace passion / fluency in tasks.*

**Keywords: Motivation, Work Achievement**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

PT. Trio Motor Honda merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. PT. Trio Motor Honda menjual sepeda motor setiap harinya. Untuk melaksanakan kegiatan produksi tersebut, di dalam perusahaan terdapat beberapa divisi berbeda yang saling bekerja sama. Dari beberapa divisi yang ada, penulis ditempatkan pada Sales Counter. pemasaran sepeda motor terjadi persaingan yang ketat, hal ini disebabkan karena banyaknya perusahaan yang bermunculan. Hal ini tentunya menyebabkan konsumen semakin bebas memilih jenis mobil yang sesuai dengan selera konsumen.

Tenaga kerja yang cakap, mampu, terampil dan pintar belum tentu dapat

menjamin produktivitas yang baik kalau moral kerja dan tingkat disiplinnya rendah. Akan tetapi akan bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk menyumbangkan kemampuan yang dimilikinya pada perusahaan dimana mereka bekerja.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan dengan keinginan dan keterampilannya, dgairah kerja dan tingkat kedisiplinanya menjadi lebih baik. Oleh sebab itulah masalah tenaga kerja mempunyai perhatian yang cukup penting dan sangat menentukan sekali terhadap keberhasilan setiap organisasi, karena merupakan asset yang sangat berharga dari sekian banyak asset lainnya.

Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang

sistematis untuk langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan suatu proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Sedangkan timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi internal) maupun berasal dari luar diri seseorang (motivasi eksternal). Kunci keberhasilan seseorang manajer dalam mengerahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawannya diharapkan tinggi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga.

Berdasarkan paparan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk membahas dan melakukan observasi dan penelitian serta mengetahui lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Trio Honda Motor Perintis Banjarmasin”**.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis Deskriptif, yaitu menggambarkan masalah sebagaimana adanya, atau sesuai dengan kenyataan (fakta) yang terjadi pada objek penelitian, sehingga dapat dilakukan pemikiran serta upaya-upaya yang diperlukan untuk memecahkan masalah (Sugiyono,2001).

## **PEMBAHASAN**

1. **Bentuk motivasi yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan untuk**

## **meningkatkan prestasi karyawan**

Motivasi pada PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin, menurut pengamatan penulis, nampaknya belum berjalan sesuai dengan langkah-langkah pemberian motivasi yang semestinya. Selama ini yang ada lebih bersifat pada pengawasan dan perintah dari pada pemberian motivasi, sehingga hal ini cukup berpengaruh pada semangat dan gairah kerja karyawan, jadi pihak perusahaan sangat jarang memberikan motivasi kepada karyawannya, melainkan hanya mengingatkan atau memberikan perintah kepada karyawannya agar melaksanakan tugas dan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Pemberian dorongan atau motivasi yang dilakukan pimpinan PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin, dalam memberikan pelayanan kepada konsumen perlu diadakan pengarahan dan bimbingan sebagai penggerak aktivitas para karyawan yang bersangkutan. Perlunya motivasi adalah agar

terwujud aktivitas yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Dengan kata lain bahwa didalam diri karyawan akan tumbuh dan berkembang kesadaran mengenai tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan oleh perusahaan kepada mereka untuk dikerjakan dan dilaksanakan sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tempat mereka bekerja.

Cara pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin sebagai berikut:

### 1) Memberikan Pelatihan dan *Refreshing* Secara Berkala

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan PT. Trio Motor Honda Perintis adalah :

- (1) Mengusahakan tercapainya suatu kondisi yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh karyawan.
- (2) Mengadakan mutasi antar seksi dan bagian yang ada untuk menyegarkan dan menghindari kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan.

- (3) Menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan lebih bergairah dan merasa cocok dengan bidangnya setra tidak cepat jenuh, selain itu dalam penempatan karyawan faktor lain yang harus diperhatikan adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja.
- (4) Memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi baik berupa promosi jabatan maupun penghargaan berupa materi. Dengan adanya penghargaan tersebut akan menumbuhkan motivasi kepada karyawan lain dan melaksanakan pekerjaannya, untuk meningkatkan prestasi kerja.
- (5) Mengikut sertakan karyawan khususnya karyawan yang menduduki jabatan struktural dalam setiap pengambilan keputusan dan merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaannya, selain itu karyawan akan merasa

dihargai pendapat serta ide-idenya.

- (6) Memberi kesempatan kepada karyawan yang berpotensi untuk melanjutkan pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal, agar pegawai yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Dalam hal ini peran motivasi kerja bagi karyawan adalah merupakan kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan semangat kerja untuk meningkatkan kualitas para karyawannya.

## **2. Motivasi yang telah dilaksanakan PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin.**

- 1) Motivasi Langsung  
Motivasi ini diberikan oleh Pimpinan dan Pengawas secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan masing-masing individu. Adapun yang telah diberikan pimpinan antara lain : memberi pujian apabila karyawan yang bersangkutan berhasil melakukan suatu tugas, tetapi masih belum

maksimal karena tidak selalu seperti itu hanya terkadang-kadang saja, pemberian gaji pada tiap bulan, pembagian THR pada saat hari raya kepada semua karyawan, pemberian bonus untuk pencapaian target yang ditentukan, tetapi insentif masih belum maksimal karena tidak adanya pemberian uang lembur pada saat hari-hari besar atau tanggal merah yang masuk kerja.

(2). Motivasi Tidak Langsung.

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawannya betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Fasilitas yang diberikan antara lain : tempat kerja yang nyaman , suasana lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan telah dilaksanakan dengan melihat keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan. Walaupun waktu

pertama kali masih banyak melakukan kesalahan namun seiring waktu berjalan semuanya telah bisa melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing namun ada juga yang tidak bisa berjalan seperti yang diharapkan perusahaan, karna masih kurangnya pelatihan yang diberikan sebelumnya sehingga keterampilan dari karyawan belum maksimal

## **PENUTUP**

1) **Bentuk motivasi yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan**

Adapun cara pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin sebagai berikut:

- (1) Memberikan Pelatihan dan *Refreshing* Secara Berkala  
Untuk meningkatkan gairah atau semangat kerja karyawan perlu adanya sebuah pelatihan dan hiburan dari perusahaan

sehingga karyawan tidak merasa jenuh selama bekerja.

- (2) Menyediakan fasilitas untuk menunjang kelancaran proses administrasi karyawan untuk menunjang kelancaran administrasi maka perlunya fasilitas yang memadai agar karyawan merasa betah dan semangat untuk bekerja.
- (3) Menyediakan tempat kerja dan ruangan yang bersih agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehari-hari.
- (4) Pemberian sanksi dari manajemen perusahaan
- (5) Pemberian insentif atau uang lembur
- (6) Memberikan penghargaan atau promosi jabatan

## **2) Motivasi yang telah dilaksanakan PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin.**

- (1) Motivasi Langsung  
Motivasi ini diberikan oleh Pimpinan dan Pengawas secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan masing-masing individu. Adapun yang telah diberikan pimpinan antara lain : memberi pujian apabila karyawan yang bersangkutan berhasil

melakukan suatu tugas, tetapi masih belum maksimal karena tidak selalu seperti itu hanya terkadang-kadang saja, pemberian gaji pada tiap bulan, pembagian THR pada saat hari raya kepada semua karyawan pemberian bonus untuk pencapaian target yang ditentukan, tetapi insentif masih belum maksimal karena tidak adanya pemberian uang lembur pada saat hari-hari besar atau tanggal merah yang masuk kerja.

### **(2) Motivasi Tidak Langsung.**

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawannya betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas yang diberikan antara lain : tempat kerja yang nyaman , suasana lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan telah dilaksanakan dengan melihat keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan.

- (3) PT. Trio Motor Honda Perintis Banjarmasin sudah berusaha

mengantisipasi masalah motivasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui berbagai cara yang sesuai dengan prosedur.

Sugiyono. 2006. “ *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*”. Bandung : Alfabeta.

## DAFTAR PUSTAKA

Abraham H. Moslow, 2010, *Motivation and Personality* . Rajawali, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Flippo , Edwin B. 2005, Diterjemahkan Moenir, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.

Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P,2005, '' *Manajemen Sumber Daya Manusia*'' Edisi Revisi, penerbit PT. Bumi aksara, Jakarta.

Manullang, Marihot AMH, 2006. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, GadjahMada University Press

Moh, Kasiram. *Metode Penelitian Kuantitatif - Kualitatif*. Yogyakarta : UIN-Maliki Press. 2010

Mulyasa. E. 2003, *Kurikulum Berbasis Kompetensi* ; konsep, karakteristik dan Implementas,( Bandung; PT Remaja Rosda Karya).

Sugiyono 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.