

# **ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. MULTI GUNA MARITIM BANJARMASIN**

Laila Fitriani

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al-Banjari

Email: Lailafitriani1297@gmail.com

**Abstrak:** Jasa angkutan antar pulau di Indonesia maupun negara lain merupakan salah satu sarana untuk melakukan kegiatan ekspor impor di Indonesia dan di luar negeri yang terpisahkan oleh laut. Transportasi saat ini memegang peran yang penting dalam kegiatan ekspor impor khususnya dalam perdagangan internasional, salah satu modal transportasi yang sangat diminati dalam perdagangan internasional adalah dengan menggunakan modal transportasi laut. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang selama ini dijalankan. 2) Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang seharusnya. Sampel dalam penelitian berjumlah 35 karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang selama ini dijalankan sebagian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan sebagian lagi perlu di tinjau kembali seperti pemberian upah/gaji, insentif/bonus, rolling pekerjaan dan penerapan corporate social responsibility 2) Pemberian motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian kompensasi pada karyawan swasta, Dimana selain yang sudah diterapkan oleh manajemen perusahaan, akan lebih baik jika ditambahkan dengan kebijakan berupa uang makan dan uang transport kepada seluruh karyawannya, tunjangan masa kerja yang besarnya sesuai dengan masa kerja, Pada bagian-bagian atau unit-unit kerja tertentu diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, Secara periodik karyawan dirolling guna menghindari kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya, mendirikan koperasi meliputi usaha unit toko dan simpan pinjam, menerapkan corporate social responsibility", antara lain dengan memberikan sumbangan pembangunan masjid, memberikan sumbangan jika ada pengajian, memberikan daging korban pada saat Idul Adha kepada warga, dan menarik karyawan di sekitar lingkungan perusahaan untuk bekerja.

**Kata Kunci:** motivasi, kinerja

**Abstract:** Inter-island transportation services in Indonesia and other countries are a means of carrying out export-import activities in Indonesia and abroad which are separated by sea. Currently, transportation plays an important role in export activities, especially in international trade. One of the most popular modes of transportation in international trade is by using sea transportation. The objectives of this study are: 1) To see how the application of employee motivation at PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin which has been running so far. 2) To implement the application of employee motivation at PT. Multi-use Maritime Banjarmasin which should be. The sample in this study was 35 employees. Based on the research results it can be rejected that: 1) The application of employee motivation at PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin, which has been run in part in accordance with government regulations, and partly needs to be reviewed such as the provision of wages / salaries, incentives / bonuses, rolling work and implementation of corporate social responsibility 2) Giving motivation to employees at PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin which should refer to government regulations regarding standards and procedures for providing compensation to private employees, Where in addition to those already implemented by company management, it would be better if it were added with policies in the form of food and transportation allowances for all employees, In accordance with the working period, work units are given incentives due to considerations of certain responsibilities and risks, employees are periodically rolled in to avoid boredom in doing their work, establish cooperatives including shop and savings and loan business units, implement corporate social responsibility ", Among others, by contributing to the construction of a mosque, making a donation if there is a recitation, giving sacrificial meat during Eid al-Adha to residents, and attracting employees around the company to work..

**Keywords:** motivation, performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan. (Kadarisman, 2012:3).

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diambil adalah PT. Multi Guna Maritim, Banjarmasin Kalimantan Selatan yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran, transportasi dan logistik yang beralamat Jl. Pramuka km. 6 no. 17 B-C Banjarmasin, Kalimantan Selatan. PT. Multi Guna Maritim atau PT. MGM adalah Perusahaan jasa transportasi dan logistik yang terintegrasi untuk industri pertambangan dan sumber daya alam dengan menyediakan solusi terpadu mulai dari penanganan material di pelabuhan muat, transportasi di sungai dan laut dengan menggunakan barge sampai dengan bongkar muat di transshipment point lepas pantai yang menggunakan floating crane..

Berdasarkan data yang telah didapat dari perusahaan, didapat masih banyak karyawan PT Multi Line Borneo yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup baik. Kondisi ini dapat dilihat dari adanya temuan pada beberapa karyawan yang belum terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, tidak lepas pula dari masa kerja diperusahaan dan masih ada beberapa karyawan yang fresh graduated atau belum pernah bekerja sebelumnya. Tabel 1.1 menunjukkan masa kerja karyawan di PT. Multi Guna Maritim:

Tabel 1  
Program Motivasi karyawan PT. MGM Banjarmasin

No.	Tahun	Jumlah Karyawan yang ikut serta	Jenis Program <i>Reward</i> Karyawan
1	2014	56 orang	Program motivasi dan training center
2	2015	10 orang	Bonus Trip ke Lombok 3 hari (berdasarkan penilai KPI)
3	2016	2 orang	Bonus Pengembangan Jenjang Pendidikan S2
4	2017	5 orang	Trip ke korea 3 hari (Best KPI)
5	2018	3 orang	Insentif tambahan di bonus tahunan (best KPI)

Sumber : Data Personalia PT. MGM Banjarmasin Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa pemberian bonus sebagai motivasi atas kinerja karyawan terlihat masih sedikit karyawan yang mendapatkan bonus tersebut walaupun setiap tahun manajemen perusahaan mengadakan program-program yang berbeda untuk pengembangan diri karyawan, pada 2014 dilakukan program motivasi dan training center yang diikuti sebanyak 56 karyawan yaitu 46 staf kantor karyawan PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin dan 10 karyawan agen lapangan PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin, kemudian 2015 sebanyak 10 karyawan diberangkatkan ke Lombok selama tiga hari sebagai bonus atas penilaian karyawan terbaik, pada tahun 2016 diberikan penghargaan khusus berupa bonus melanjutkan program S2 sesuai jurusan pada dua karyawan berprestasi dan 2017 diberikan bonus liburan ke Korea Selatan kepada lima orang karyawan berdasarkan penilaian KPI terbaik. Pada tahun 2018 diberikan bonus berupa insentif tambahan kepada tiga orang karyawan terbaik berdasarkan penilaian best KPI.

Berdasarkan hal-hal tersebut peneliti tertarik mengambil objek penelitian pada perusahaan industri pelayaran khususnya pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin dengan judul: “Analisis motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin”.

#### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dari penelitian ini antara lain :

1. Eko Rustamaji (2018)  
judul : Analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin. Metode penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan wawancara mendalam yang dipilih dari narasumber. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian Insentif, Pemberian Fasilitas Kerja, Penempatan kerja karyawan sesuai bidang kerjanya, Kesempatan mengikuti Pendidikan dan Latihan, dan memberikan penghargaan fakta menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Meskipun pemberian fakta pemacu kurang sepenuhnya sesuai harapan karyawan ternyata para karyawan merasa terpacu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, pengembangan motivasi karyawan yang dilakukan PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin melalui beberapa indikator yang ditetapkan, ternyata memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. 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. .
2. Astuti (2017)  
Judul: Analisis Motivasi kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja, produktivitas kerja, faktor-faktor yang menghambat dan menjadi tantangan dalam peningkatan produktivitas kerja serta strategi/upaya peningkatan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di . Cibaligo Bandung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan sumber data primer yaitu hasil wawancara dan pengamatan serta data sekunder yaitu studi literatur yang dilakukan terhadap buku, catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian dan situs internet. Teknik analisis data dengan cara mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan: (1)Perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (2)Pemberian Insentif/Bonus (3)Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan
3. Gusti Muhammad Jumardi (2018)  
judul: Analisis motivasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan ngesis coffe. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan juga mengetahui motivasi kerja dan kedisiplinan kerja sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan Ngesis Coffee di Malang, serta untuk mengetahui variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Ngesis Coffee. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi terhadap delapan orang karyawan Ngesis Coffee, pengukuran pengaruh variabel didasarkan pada teori dan indikator untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ngesis Coffee. berdasarkan wawancara terhadap karyawan menunjukkan bahwa motivasi adalah variabel yang

paling berpengaruh karena berdampak langsung pada semangat kerja juga terhadap kinerja karyawan Ngesis Coffee. Namun yang masih perlu diperhatikan oleh pemilik usaha dalam menjaga kinerja karyawannya ialah agar selalu memberikan dukungan serta memperhatikan kedisiplinan karyawannya.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai rumusan masalah yang meliputi :

1. Bagaimana penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang selama ini dijalankan?
2. Bagaimana penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang selama ini yang seharusnya?

#### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang selama ini dijalankan
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang seharusnya.

#### METODE

##### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif yaitu penyusunan dan penulisan dikemukakan sebagaimana adanya sehingga tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dari analisa secara komunikatif yaitu membandingkan data-data tahun sebelumnya sehingga data-data tersebut dapat di analisa dengan menggunakan konsep teoritis teori manajemen pemasaran dan hasilnya dalam bentuk tulisan.

##### Populasi dan Sampel

###### Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MGM Banjarmasin sebanyak 35 karyawan.

###### Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MGM Banjarmasin sebanyak 35 karyawan.

##### Jenis dan Sumber Data

###### Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif.

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kata atau kalimat verbal, bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Untuk mendapatkan data kualitatif dilakukan melalui melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan.

Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan ini dimaksudkan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian baik seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

###### Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang didapat dari hasil observasi langsung ke perusahaan dan wawancara yang dilakukan, yaitu terdiri dari keadaan sesungguhnya tentang PT MGM Banjarmasin

2. Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari dokumen atau laporan organisasi, yaitu terdiri dari gambaran umum organisasi, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, laporan keuangan, absensi karyawan, jam kerja Pegawai.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data teknik yang digunakan adalah :

Observasi.

Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan penulis dengan pengamatan baik secara berhadapan langsung maupun secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab.

#### Wawancara

penelitian dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan sejumlah karyawan yang berhubungan dengan penelitian untuk mencari permasalahan terhadap strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat untuk di terapkan oleh PT. MGM Banjarmasin.

#### Dokumenter

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dari catatan atau arsip yang berhubungan dengan objek penelitian.

### PEMBAHASAN

1. Penerapan motivasi kerja terhadap karyawan pada PT.MGM Banjarmasin yang selama ini dijalankan:  
Untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang tinggi atau yang diinginkan perusahaan, maka pihak manajemen PT.MGM Banjarmasin melakukan upaya dan program-program peningkatan motivasi guna tercapainya produktivitas kerja karyawannya. Prinsip dan tujuan dari program – program motivasi kerja di lingkungan perusahaan adalah bagaimana menjadikan karyawan/tenaga kerja merupakan asset atau bagian dari perusahaan dan bukan merupakan alat produksi, sehingga karyawan merasa sebagai bagian dari perusahaan. Adapun berbagai upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang berkelanjutan guna menumbuhkan, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerja kayawannya adalah sebagai berikut:
  - (1) Segala ketentuan pemerintah mengenai ketenagakerjaan sepenuhnya dijalankan dan diterapkan di lingkungan kerja PT.MGM Banjarmasin oleh manajemen perusahaan, sehingga tidak ada keluhan dari para karyawan tentang hal-hal yang sudah ditentukan (normatif).
  - (2) Guna menjaga kesehatan para karyawannya, diberikan minuman susu dan fasilitas general check up sekali dalam setahun. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kesehatan karyawan dan memantau perkembangan kondisi kesehatan karyawan, sehingga diharapkan dengan program ini karyawan tidak khawatir bekerja dalam ruangan dingin dan menggunakan bahan – bahan kimia tertentu karena dijamin kesehatannya. Sedangkan biaya pengobatan bagi karyawan yang sakit akan ditanggung oleh perusahaan dengan proporsi biaya yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini manajemen PT.MGM Banjarmasin sesuai dengan teori kebutuhan Maslow dalam Desler (2012:331) yaitu kebutuhan fisiologis; kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik.
  - (3) Disamping Tunjangan Hari Raya (THR) yang bersifat normatif, setiap tahun karyawan juga diberikan bonus kinerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja dan prestasi kerja. Pemberian bonus terhadap karyawan. ini sesuai dengan teori harapan yang dikemukakan oleh Stephen P. Robins (2016:215) yang berargumen bahwa kekuatan cenderung untuk bertindak dalam suatu cara tertentu tergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu yaitu dengan memberikan bonus terhadap karyawan. Hal ini mampu memacu motivasi kerja karyawan perusahaan.
  - (4) Perusahaan mengadakan rekreasi bagi seluruh karyawan setiap tahun dengan tujuan refreshing dan meningkatkan kebersamaan sesuai kondisi perusahaan
  - (5) Guna memacu produktivitas, perusahaan menerapkan sistem target dan memberikan reward bagi kelompok kerja yang mampu memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan dan memberikan treatment/perlakuan khusus bagi kelompok yang tidak memenuhi target kerja yang sudah ditentukan oleh manajemen perusahaan.

- (6) Secara periodik berdasar kriteria khusus, perusahaan menunjuk karyawan terbaik/teladan dalam setiap levelnya, diberikan penghargaan (piagam liburan, uang, dll), serta foto dipasang di ruang tamu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat McClelland dalam Stephen P. Robins (2016:205) bahwa, peraih prestasi tertinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Dengan cara ini diharapkan mampu memacu motivasi berprestasi dan menciptakan situasi kerja yang kompetitif dan diharapkan karyawan termotivasi untuk menjadi yang terbaik.
  - (7) Bagi karyawan perusahaan yang melahirkan, menikah, orang tua/keluarga meninggal dunia, dan sejenisnya, perusahaan memberikan bantuan baik berupa uang suka maupun uang duka dengan jumlah yang cukup sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan (karyawan merupakan asset bukan alat).
  - (8) Guna memupuk rasa kebersamaan dan kekompakan kerja, dalam peringatan hari ulang tahun Republik Indonesia, juga diadakan berbagai macam lomba antara lain; karaoke, bulutangkis, tenis meja, voli, dll. yang diselenggarakan dan diikuti oleh seluruh karyawan. Segala program kesejahteraan karyawan yang ada sebagian besar bertujuan bagaimana agar karyawan sebagai asset perusahaan dapat menjadikan perusahaan sebagai rumah kedua, sehingga karyawan merasa kerassan, betah dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teknik motivasi kerja pegawai yang dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 101) yaitu teknik pemenuhan kebutuhan pegawai dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan yaitu dengan memberikan perhatian langsung kepada para karyawan
2. Pemberian penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang seharusnya.
- Secara garis besar program motivasi yang diterapkan oleh manajemen PT. Multi guna Maritim sudah bagus, namun akan lebih baik jika dilengkapi dengan beberapa hal dibawah ini:
- (1) Disamping kompensasi berupa gaji (normatif), manajemen PT.MGM Banjarmasin sebaiknya juga memberikan kebijakan berupa uang makan dan uang transport kepada seluruh karyawannya. Hal ini dilakukan guna memberikan kompensasi lebih, bukan hanya sekedar memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, akan tetapi guna memberikan dorongan agar timbul motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
  - (2) Bagi karyawan yang mempunyai masa kerja lama, mendapatkan kebijakan tunjangan masa kerja yang besarnya sesuai dengan masa kerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan teori Maslow dalam Stephen P. Robins (1996:2000), yaitu dengan memberikan kebijakan tunjangan masa kerja yang termasuk dalam kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara internal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja). Disamping itu, perusahaan juga memberlakukan sistem penggajian/kompensasi khusus/tertentu, dimana karyawan yang rajin dan bekerja melebihi target yang telah ditentukan akan mendapatkan gaji yang lebih banyak dari karyawan yang bekerja biasa – biasa saja. Hal ini dapat menciptakan dan memacu motivasi kerja karyawan yang cukup signifikan.
  - (3) Pada bagian-bagian atau unit-unit kerja tertentu diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, dimana bagian – bagian tersebut memiliki resiko dan tanggung jawab yang sangat besar dan beresiko terhadap produk akhir/finished good. Hal ini sesuai dengan pendapat Maslow dalam Desler (2012:331) yaitu secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok, dalam hal ini termasuk dalam kategori kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
  - (4) Secara periodik karyawan dirolling guna menghindari kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya. Rolling ini dimaksudkan agar kondisi lingkungan kerja karyawan selalu berubah, sehingga tidak monoton.
  - (5) Akan lebih baik jika perusahaan juga mendirikan koperasi meliputi usaha unit toko dan simpan pinjam. Seluruh karyawan menggunakan fasilitas koperasi untuk memenuhi kebutuhannya (baik berupa uang, sembako, maupun guna memenuhi kebutuhan lainnya)

- (6) Guna mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja menuju produktivitas perusahaan, yang terpenting adalah bagaimana perusahaan berusaha menciptakan situasi dan iklim yang kondusif bagi seluruh karyawan untuk bekerja, menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai dan memenuhi syarat, melindungi pekerja/karyawan dalam program asuransi (kecelakaan kerja, pemeliharaan kesehatan dan pensiun), sehingga segenap karyawan dapat berinovasi dan berkreasi dalam rangka mengaktualisasikan diri. Keamanan, kenyamanan dan kebersihan tempat kerja juga merupakan prioritas yang sangat diutamakan.
- (7) Guna pertimbangan pengabdian pada lingkungan, dimana seperti yang diketahui lokasi perusahaan berdekatan dengan pesantren, sebaiknya perusahaan menerapkan program-program “corporate social responsibility”, antara lain dengan memberikan sumbangan pembangunan masjid, memberikan sumbangan jika ada pengajian, memberikan daging korban pada saat Idul Adha kepada warga, dan menarik karyawan di sekitar lingkungan perusahaan untuk bekerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang selama ini dijalankan sebagian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan sebagian lagi perlu di tinjau kembali seperti pemberian upah/gaji, insentif/bonus, rolling pekerjaan dan penerapan corporate social responsibility.
2. Pemberian motivasi karyawan pada PT. Multi Guna Maritim Banjarmasin yang seharusnya yaitu mengacu pada peraturan pemerintah tentang standar dan prosedur pemberian kompensasi pada karyawan swasta. Dimana selain yang sudah diterapkan oleh manajemen perusahaan, akan lebih baik jika ditambahkan dengan kebijakan berupa uang makan dan uang transport kepada seluruh karyawannya, tunjangan masa kerja yang besarnya sesuai dengan masa kerja, Pada bagian-bagian atau unit-unit kerja tertentu diberikan insentif karena pertimbangan tanggung jawab dan resiko tertentu, Secara periodik karyawan dirolling guna menghindari kejenuhan dalam melakukan pekerjaannya, mendirikan koperasi meliputi usaha unit toko dan simpan pinjam, menerapkan corporate social responsibility”, antara lain dengan memberikan sumbangan pembangunan masjid, memberikan sumbangan jika ada pengajian, memberikan daging korban pada saat Idul Adha kepada warga, dan menarik karyawan di sekitar lingkungan perusahaan untuk bekerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Dalam pemberian fasilitas general check up sebaiknya dilakukan enam bulan sekali, karena untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, dan pemberian jatah susu sebaiknya diberikan secara berkala yaitu satu tahun sekali), manajemen PT.MGM Banjarmasin sebaiknya juga memberikan kebijakan berupa uang makan dan uang transport kepada seluruh karyawannya, pemberian tunjangan masa kerja agar karyawan senior lebih merasa dihargai, pemberian insentif pada bagian-bagian atau unit-unit kerja tertentu, rolling karyawan dalam periode tertentu, dan mendirikan koperasi meliputi usaha unit toko dan simpan pinjam.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya pengalaman kerja dan disiplin kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui kuisisioner, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

## REFERENSI

- Arikunto, S. 2015. **Prosedur Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta, Jakarta
- Dr. Riduwan, M.B.A. 2014. **Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian**. Alfabeta, Bandung
- Elaine B. Johnson, PH.D. 2013. **Contextual Teaching and Learning**. Bandung: MLC
- Fahmi, Irham. 2013. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irfan. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja**. Jakarta: Mitra
- Foster, Bill. 2013. **Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan**. PPM: Jakarta
- Gunawan, Iman. 2013. **Metode Penelitian Kualitatif :Teori dan Pratik**. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. "**Manajemen Sumber Daya Manusia**". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. **Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah**. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: ALFABETA
- Sangadji, Mamang, Etta, dan Sopiah. 2013. **Perilaku Konsumen**. Andi. Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung: ALFABETA
- Sukardi. 2012. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Timple, 2015. **Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis "Kinerja"**. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Wibowo. 2014. **Perilaku dalam Organisasi**. Rajawali Pers. Jakarta