

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. AR-RIDHO ADVERTISING PARINGIN KABUPATEN BALANGAN

Noor Hasanah¹, Aida Vitria², Aris Setya Noor³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310785

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIK.069409109

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIK.060102180

Email: noorhasanah2669@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada CV.Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan, yang beralamat Jl. Jend. A. Yani Km.2,5 Kelurahan Batu Piring Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :(1) Sejauh mana motivasi yang diberikan selama ini meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan,(2) Kendala apa saja pemberian motivasi terhadap karyawan pada CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan,(3) Bagaimana seharusnya pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Pelaksanaan motivasi kerja selama ini yang telah diberikan CV.Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan, 2) Kendala yang dihadapi CV. Ar-Ridho Advetising pemberian motivasi kerja kepada karyawan Paringin Kabupaten Balangan, 3) Motivasi yang seharusnya diberikan oleh pemimpin CV.Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan, hal ini mengindikasikan para pimpinan CV. Ar-Ridho Advetising sebagai pedoman motivasi karyawan CV. Ar-Ridho Advetising lewat dukungan yang positif seperti reward atau penghargaan, pengakuan atau pujian atas prestasi karyawan CV. Ar-Ridho Advetising selama mereka bekerja seperti bonus, atau hadiah lainnya, sehingga karyawan yang mendapat motivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine:(1) the extent to which the motivation given so far in improving employee performance at CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Balangan Regency,(2) What are the obstacles in providing motivation to employees on CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Balangan Regency,(3) How should the motivation to improve employee performance at CV. Ar-Ridho Advertising Paringin, Balangan Regency.

The results of the study show 1) The implementation of work motivation so far that has been given by CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Balangan Regency, 2) Obstacles faced by CV. Ar-Ridho Advetising in providing work motivation to Paringin employees in Balangan Regency, 3) The motivation that should be given by the leader of CV. Ar-Ridho Advetising Paringin Balangan Regency, this indicates that the leaders of CV. Ar-Ridho Advetising as a guide to employee motivation CV. Ar-Ridho Advetising through positive support such as rewards or awards, recognition or praise for the achievements of CV employees. Ar-Ridho Advetising as long as they work is like a bonus or other gift, so that employees are motivated to carry out their job duties well.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi kerja yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Peranan pimpinan sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia perusahaan sangat berpengaruh, sehingga berhasil atau tidaknya perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kualitas pimpinan yang bersangkutan, sebaliknya berhasil atau tidaknya seorang pimpinan menjalankan tugasnya bukan ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi kemampuan bagaimana menggerakkan orang lain, dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Karyawan yaitu bagian penting suatu perusahaan tanpa karyawan mustahil perjalanan sukses perusahaan bisa berjalan dengan lancar. Motivasi kerja karyawan yaitu sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka, bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Motivasi bisa membuat karyawan lebih bersemangat dan memiliki kualitas diri yang lebih baik.

CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa percetakan sablon perusahaan ini memproduksi berbagai macam percetakan dan sablon. Seperti sablon dan desain segala jenis kaos, percetakan banner, stampel, nota, bendera, spanduk, gantungan kunci, stiker, artaper, dan lain sebagainya. Untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas dan orderan yang telah diterima oleh usaha tersebut diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara professional.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di CV. Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan ini yaitu motivasi yang diberikan oleh pemimpin CV. Ar-Ridho Advertising. Salah satu motivasi yang diberikan yaitu peraturan perusahaan yang diharapkan semua karyawan dapat menaati peraturan tersebut, jika karyawan tidak menaati maka bisa diberikan sanksi-sanksi. Dengan adanya peraturan maka karyawan bisa lebih disiplin perkerjaan.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang menaati peraturan yang ditetapkan oleh usaha tersebut. Kurangnya kesadaran atas tugas yang dijalani karyawan tersebut menyebabkan kesalahan bekerja. Hal tersebut menyebabkan

keterlambatan pesanan dari yang harusnya tepat waktu menjadi tidak tepat waktu yang ditentukan. Selain pesanan tidak tepat waktu, pemilik usaha juga mengalami kerugian karena kesalahan yang telah diperbuat oleh karyawan. Jika motivasi yang bertujuan untuk mendorong kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Akibatnya, jika orderan tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan pemesanan, maka kepercayaan konsumen akan berkurang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu penelitian yang berusaha memecahkan masalah yang ada berdasarkan data-data yang sudah dapat. penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu wawancara atau interview, observasi atau pengamatan dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu analisis data induktif. Analisis data induktif yaitu penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta khusus, untuk kemudian ditarik kesimpulan secara

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan motivasi kerja selama ini yang telah diberikan CV.Ar-Ridho Advertising

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di CV.Ar-Ridho Advertising, maka dapat diketahui tentang motivasi yang dilakukan di CV.Ar-Ridho Advertising, yaitu sebagai berikut :

Pada awalnya usaha-usaha yang dilakukan pemimpin CV. Ar-Ridho Advertising memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dua segi yaitu materi dan non materi tetapi pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang berkesinambungan atau dengan kata lain pemimpin CV. Ar-Ridho Advertising tidak konsisten memberikan motivasi kerja kepada karyawan CV. Ar-Ridho Advertising. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Pimpinan CV. Ar-Ridho Advertising harus mampu dan mau memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dengan sarana motivasi yang tepat pada masing-masing karyawan.

Motivasi kerja yang dapat diberikan pemimpin CV. Ar-Ridho Advertising kepada karyawannya yaitu bentuk motivasi materi, yang dimaksud motivasi materi yaitu motivasi yang bersifat materi sebagai imbalan atau prestasi seperti upah lembur, selain

itu pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising juga memberikan motivasi bentuk non materi yaitu motivasi yang tidak berbentuk materi seperti pujian.

Selain itu motivasi yang dapat di berikan pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising juga dilakukan bentuk motivasi positif dan motivasi negatif. Pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising memberikan motivasi positif pada karyawan yang bertujuan untuk mencoba mempengaruhi karyawan agar menjalankan sesuatu yang perusahaan inginkan dengan cara memberikan hadiah, disamping itu pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising juga memberikan motivasi negatif kepada karyawannya dengan cara menekan karyawan dengan ancaman-ancaman akan diberhentikan dari tempat kerja. Secara garis besar motivasi negatif yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan teknik dasar lewat ancaman yang membuat ketakutan.

Menurut pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising melakukan motivasi dengan cara tersebut dapat memberikan efek yang signifikan memotivasi semangat kerja pada karyawannya.

Dilihat dari hasil pengamatan dilapangan dimana setelah pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising membarikan motivasi baik yang positif atau negatif, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu.

B. Kendala yang dihadapi CV. Ar-Ridho Advetising pemberian motivasi kerja kepada karyawan

memberikan motivasi kerja kepada karyawan CV. Ar-Ridho Advetising mempunyai kendala yaitu kemampuan perusahaan CV. Ar-Ridho Advetising yang terbatas mentuka alat motivasi yang tepat, karena keinginan setiap karyawan tidak sama, kemampuan perusahaan CV. Ar-Ridho Advetising juga terbatas menyediakan fasilitas dan insentif, sehingga sulit memberikan insentif yang adil kepada karyawan.

Pemimpin di CV. Ar-Ridho Advertising mengatakan bahwa sulit untuk menentukan motivasi kinerja karyawan karena kurangnya semangat kerja, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan. Selain itu perbedaan latar belakang menyebabkan karyawan memiliki tujuan dan motivasi kerja yang berbeda-beda sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari paparan data di atas dapat diketahui bahwa kendala yang dihadapi pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising yaitu terletak pada perbedaan karakter dari setiap individu karyawan yang membuat pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising sulit untuk menentukan motivasi untuk kinerja karyawan di CV. Ar-Ridho Advetising.

C. Motivasi yang seharusnya diberikan oleh pemimpin CV.Ar-Ridho Advertising Paringin Kabupaten Balangan

hal ini, peran pimpinan CV. Ar-Ridho Advetising dibutuhkan sebagai pedoman motivasi karyawan CV. Ar-Ridho Advetising lewat dukungan yang positif seperti reward atau penghargaan, pengakuan atau pujian atas prestasi karyawan CV. Ar-Ridho Advetising selama mereka bekerja seperti bonus, atau hadiah lainnya, sehingga karyawan yang mendapat motivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik. Berikut yang harus dilakukan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Ar-Ridho Advetising, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemberian Insentif yang jelas dan konsisten kepada karyawan agar mereka merasa di apresiasi atas hasil kerja yang mereka lakukan maka dengan itu diharapkan dapat memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan yang mana akan meningkatkan efektifitas bekerja dan pada akhirnya dapat memberikan kesuksesan pada perusahaan.
- 2) Memberikan fasilitas tempat bekerja yang nyaman bisa dengan cara memperhatikan lingkungan tempat kerja karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting aktivitas perusahaan, Tempat kerja yang selalu keadaan bersih dan rapi akan terasa menyenangkan maka akan mempengaruhi produktifitas karyawan saat proses bekerjanya. Hal-hal yang perlu diperhatikan pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising lingkungan kerja yaitu mengenai kebersihan ruangan, kelengkapan fasilitas kerja, ventilasi udara, penerangan lampu, dan sebagainya agar karyawan merasa nyaman.
- 3) Membina human relation(hubungan) yang baik antara pimpinan CV. Ar-Ridho Advetising dengan karyawan, serta membangun komunikasi dan hubungan kerja yang baik dan harmonis agar bisa lebih dekat dan mengerti setiap karakter karyawannya, sehingga bisa menentukan motivasi kinerja yang tepat untuk setiap karyawan di CV. Ar-Ridho Advetising
- 4) Pemberian gaji yang sesuai
Ada kecenderungan bahwa semakin besar gaji yang diberikan maka semakin puaslah hati karyawan dan kebutuhan hidup mereka juga dapat terpenuhi, mereka mengharapkan agar gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan cukup, terutama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan. Dengan gaji yang layak dan sesuai posisi

pekerjaan dapat diharapkan bertambahnya motivasi kerja kepada para karyawan yang melakukan pekerjaan mereka di perusahaan. Sampai sejauh ini belum ditemukan adanya keluhan tentang ketidakpuasan para karyawan yang berkaitan dengan nominal gaji yang mereka terima, karena setiap karyawan dituntut bertanggung jawab dan profesional atas segala syarat dan ketentuan yang sudah disepakati dan diketahui bersama-sama saat diawal sebelum menjadi karyawan perusahaan.

5) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap pimpinan CV. Ar-Ridho Advetising perusahaan harus dapat menempatkan para bawahannya pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan serta bakat yang dimiliki oleh para karyawannya. Ketidaktepatan menempatkan karyawan dapat menyebabkan kekeliruan-kekeliruan dan membuat pekerjaan menjadi kurang lancar serta karyawan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal saat bekerja dan dapat pula menurunkan semangat bekerja yang pada akhirnya hal ini akan merugikan ruang lingkup organisasi. Dari uraian tersebut, diketahui bahwa masalah kedepatan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang paling utama usaha meningkatkan motivasi karyawan.

6) Memberikan kesempatan untuk maju

Memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan merupakan cara lain yang harus dilakukan pimpinan perusahaan sebagai dorongan agar mereka merasa dinilai dan dihargai atas kerja kerasnya selama ini, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau dengan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan tambahan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan agar mereka lebih termotivasi dan terasah untuk menunjukkan kemampuan kerjanya. Setiap karyawan akan merasa termotivasi sehingga timbul semangat dan gairah apabila mereka mempunyai kesempatan atau harapan untuk maju, sehingga pada akhirnya tujuan organisasi akan mudah dan cepat untuk dicapai.

PENUTUP

1. Perusahaan CV. Ar-Ridho Advertising yang bergerak di bidang usaha pemberian jasa-jasa melalui alat-alat produksi percetakan.
2. Pelaksanaan motivasi selama ini pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang berkesinambungan atau dengan kata lain pemimpin CV. Ar-Ridho Advetising tidak konsisten memberikan motivasi kerja kepada karyawan CV. Ar-Ridho Advetising. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.
3. Kendala yang di hadapi perusahaan meningkatkan kinerja karyawan perbedaan latar belakang menyebabkan karyawan memiliki tujuan dan motivasi kerja yang berbeda-beda sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bintoro dan Daryanto. 2017.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno,2016,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan Malayu S.P. 2012*Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti.2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sunyoto*.(2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.