

**ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LKP TRIYO
BANJARMASIN**

ABSTRAK

Masriyani¹, Hj.Lamsah², Ervica zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0218

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email : Masriyani@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui pemberian motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LKP Triyo Bajarmasin, (2) Untuk mengetahui sejauh mana motivasi yang sudah dilakukan LKP Triyo

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan cara mengumpulkan informasi atau data penelitian yang valid melalui observasi serta informasi melalui wawancara pada pimpinan dan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan (1) bahwa pemberian motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, kurangnya perhatian pimpinan dalam su atu pekerjaan disamping menetapkan garis perencanaan dan penetapan biaya yang cukup, pihak pimpinan juga harus memperhatikan atau mengawasi pekerjaan bawahan dengan cara bijaksana agar tidak menimbulkan anggapan bahwa pimpinan mengawasi secara ketat. (2) kurangnya semangat kerja maka akan merugikan perusahaan, terutama harus menyediakan pelatihan supaya para karyawan mempunyai kepercayaan diri dan modal kerja serta semangat yang tinggi, sebab dengan modal dan semangat kerja yang tinggi, perusahaan mengharapkan kegairahan akan dapat ditingkatkan,(3) Untuk meningkatkan produktivitas kerja terdapat permasalahannya yang menyebabkan kurangnya kesempatan bagi para karyawannya untuk menambah wawasan yang mempunyai pengaruh terhadap kurangnya produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRAK

This study aims to examine: (1) To determine the motivation to increase employee work productivity at Lkp Triyo Bajarmasin, (2) To determine the extent of motivation that has been carried out by Lkp Triyo

This study uses a qualitative approach technique design, by collecting information or valid research data through observation and information through interviews with all employees as many as 51 respondents.

The results of the study show (1) that providing motivation to increase work productivity, lack of attention from the leadership in a job in addition to setting adequate planning and costing lines, the leadership must also pay attention to or supervise the work of subordinates in a wise way so as not to cause the assumption that the leader is supervising strictly. (2) the lack of morale will harm the company, especially having to provide training so that employees have self-confidence and high working capital and enthusiasm, because with high capital and work spirit, the company hopes that enthusiasm will be increased, (3)

To increase There is a problem with work productivity that causes a lack of opportunities for employees to add insight that has an influence on the lack of employee productivity.

Keywords: Motivation, Work Productivity Employees

PENDAHULUAN

Dengan perkembangan saat ini setiap perusahaan tentunya harus lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dengan secara baik, dan tentu nya perusahaan ingin mencapai suatu tujuan yang di inginkan, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mecapai tujuan perusahaan, Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan juga membutuhkan peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalam nya yaitu para karyawan, Karyawan adalah sebagai sumber daya yang sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan karena memiliki peran penting terhadap apa yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada umumnya, orang yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi, Motivasi disini ialah suatu faktor pendorong seseorang untuk membangkitkan semangat kerja

Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai pendorong prilaku seseorang, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memadai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan dalam melakukan pekerjaannya serta meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

Pada hakikatnya sumber daya manusia disebuah organisasi bergerak pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institute maupun perusahaan. pada hakikatnya sumber daya manusia disebuah organisasi bergerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Orang yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah orang yang bekerja mempunyai semangat dalam bekerja dan motivasi yang tinggi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan yang baik akan mendukung seorang pekerja, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. sumber daya manusia sangat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi sebuah produk. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia bekerja secara baik dan efisien dan menampilkan kinerja yang memberikan sumbangan terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan atau penggerak pada diri manusia tersebut yang bisa memunculkan,

mengarahkan, serta mengorganisasi tingkah lakunya. Daya dorong bagi karyawan untuk mengerahkan keahlian, keterampilan, kemampuan, waktu dan tenaga dalam melaksanakan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya disebut sebagai motivasi kerja, sehingga sasaran dan tujuan organisasi yang sudah ditentukan dapat dicapai (Suwati, 2013:43).

Pentingnya Produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk umumnya perusahaan terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja sehingga memerlukan suatu pendekatan khusus yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi sangat berperan penting dalam hal ini. Karyawan merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi atau data serta menggali informasi melalui wawancara, kemudian mengumpulkan informasi lainnya berupa data primer yang diperlukan sehubungan dengan analisis motivasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh manajemen LKP Triyo saat ini sedikit kurang memadai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Terutama pada kesibukan pimpinan dan kurangnya waktu untuk memberikan bimbingan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan kegiatan motivasi terhambat, artinya pelaksanaan kegiatan motivasi hampir tidak berjalan dengan baik karena pimpinan tidak cukup waktu untuk melakukan, akibatnya beberapa karyawan diantaranya bersikap sedikit kurang disiplin, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Pada dasarnya perusahaan berkembang biasanya tidak pernah lepas dari masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat besar dan berperan penting sebagai penyelenggara kegiatan dan aktivitas dan para pekerja atau karyawan yang ada pada LKP Triyo Banjarmasin. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk mengajukan perusahaan atau membuat perusahaan tersebut mundur, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana yang mampu memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, kontribusi seperti sikap dan hasil kerjanya, perusahaan juga sebagai tempat kerja karyawan mampu memberikan motivasi yang besar pula terhadap karyawannya, karena motivasi adalah dorongan atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Apabila sebuah motivasi karyawan tidak diperhatikan dalam sebuah perusahaan, maka akan terjadi gangguan atau masalah yang bisa menyebabkan tujuan sebuah perusahaan atau organisasi tidak tercapai.

Dari data yang diperoleh bahwa pada LKP Triyo Banjarmasin terdapat permasalahan motivasi yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dilihat dari beberapa variabel yang menyebabkan turunnya

produktivitas Hal ini dilihat dari beberapa variabel yang menyebabkan kan produktivitas kerja karyawan yang menurun :

1. Kurangnya perhatian pimpinan

Perhatian pimpinan merupakan salah satu penggerak produktivitas kerja. Pimpinan yang hanya menetapkan garis kebijaksanaan dan memberi tugas kepada para bawahannya tanpa adap perhatian dari pimpinan itu sendiri terhadap bawahannya tidak akan menghasilkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan perhatian adalah satu beberapa faktor kunci menuju keberhasilan suatu tugas. Oleh karena itu dalam suatu pekerjaan disamping menetapkan garis perencanaan dan penetapan biaya yang cukup, pihak pimpinan juga harus memperhatikan atau mengawasi pekerjaan bawahan dengan cara bijaksana agar tidak menimbulkan anggapan bahwa pimpinan mengawasi secara ketat.

Perhatian disini tidak hanya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tetapi juga bagaimana kebijaksanaan meningkatkan skil para karyawan sudah merupakan perhatian. Begitu juga usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Namun melihat kenyataan yang terjadi pada LKP Triyo nampaknya perhatian pimpinan relatif kurang pimpinan lebih banyak menitik beratkan perhatiannya kepada tugas sehingga sangat jarang terlihat di kantor. Hal ini tentunya menyulitkan pihak bawahan jika ada masalah yang tidak dapat diatasi dan sangat memerlukan pemecahan dengan dengan segera, sementara pimpinan jarang berada ditempat maka masalah itu berlarut-larut tanpa pemecahan.

2. Kurangnya Semangat kerja

Telah diketahui bahwa indikasi dari turunya semangat kerja adalah produktivitas turun, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi serta semangat kerja merupakan harapan bagi perusahaan agar para

karyawannya dapat melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan baik. Perusahaan mampu melakukan atau meningkatkan semangat kerja, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan yaitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi serta absensi dapat diperkecil.

Namun dari hal tersebut tidak terlihat pada LKP Triyo dan masih terlihat banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang lambat diselesaikan pekerjaan tersebut.

Yang mana kalau teru-menerus maka akan merugikan perusahaan, terutama harus menyediakan pelatihan supaya para karyawan mempunyai kepercayaan diri dan modal kerja serta semangat yang tinggi, sebab dengan modal dan semangat kerja yang tinggi, perusahaan mengharapkan kegairahan akan dapat ditingkatkan.

3. Kurangnya pengetahuan karyawan

Setiap karyawan yang mengerjakan pekerjaan dibidang tertentu harus menguasai pekerjaan dibidang tertentu harus menguasai pekerjaan dibidang tersebut, karna karyawan yang tidak menguasai pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang kurang baik.

Selama ini pengetahuan karyawan dalam kaitanya dalam pekerjaan hanya didapat dari karyawan-karyawan diperusahaan, mereka belajar dari beberapa karyawan senior dan belum pernah belajar di perusahaan.

4. Kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk menambasan wawasan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja secara lebih luas maka sumber daya manusia insani harus dpacu perkembanganya. Perkembangan sumber daya ini harus dipacu dengan membuka kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan wawasanya, sebab hanya penguasaan pengetahuan yang luas karyawan dapat memacu prestasi dan produktivitas akan pekerjaan. Bila menganalisa masalah yang terjadi pada LKP Triyo Banjarmasin

maka permasalahannya adalah kurangnya kesempatan bagi para karyawannya untuk menambah wawasan yang mempunyai pengaruh terhadap kurangnya produktivitas kerja karyawan.

Oleh sebab ini pelatihan harus dilakukan oleh perusahaan dalam hal ini oleh LKP Triyo Banjarmasin bukan hanya memikirkan pada masalah karena sejauh ini dalam masalah pada LKP Triyo tidak ada masalah. Akan tetapi jauh dari pada itu yaitu perhatian yang lebih dari pimpinan, meningkatkan semangat kerja serta pengetahuan karyawan dan yang terakhir memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk menambah wawasan pengetahuannya sehingga akan dapat dilakukan penempatan sesuai dengan kemampuannya secara efektif.

Adapun pembahasannya sebagai berikut : Dengan mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh LKP Banjarmasin, maka seorang pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada seorang karyawan, agar seorang karyawan lebih giat dan semangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LKP Triyo yaitu:

1. Penerapan Disiplin Kerja Menegakkan disiplin kerja ini merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh semua karyawan. Dengan demikian kedisiplinan kerja tersebut diharapkan agar pekerja dapat dilakukan seefektif mungkin.
2. Kesempatan karyawan untuk menambah wawasan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tidak hanya berupa bimbingan atau arahan yang intensif tetapi juga perpaduan, usaha perbaikan lingkungan kerja, peningkatan perhatian dan pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menambah wawasan.

3. Tingkat produktivitas kerja karyawan Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja yang telah diterima oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja agar dapat mendorong dalam perkembangan karyawan. maka LKP Triyo dalam menerima tenaga kerja adalah mereka yang mau bekerja keras dan punya semangat dan kemauan untuk bekerja.
4. Motivasi kerja Turunnya motivasi kerja adalah produktivitas kerja turun, tingkat absensi naik, tingkat perpindahan karyawan tinggi. Semangat kerja merupakan harapan bagi LKP Triyo agar para karyawannya dapat melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan lebih baik dan lebih cepat selesai.
5. Perlu menciptakan suasana santai Suasana kerja yang rutin sering menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan dan untuk menghindarkan hal seperti itu, maka LKP Triyo perlu sekali atau pada saat tertentu untuk menciptakan suasana santai. Banyak kegiatan yang bisa dilaksanakan misalnya dengan mengadakan kumpul bersama dan makan bersama antar karyawan dan lain-lain. Pengaruh yang ditimbulkan secara langsung akan menjalin keakraban para karyawan dengan pimpinan sehingga dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan. Dengan tertibnya human relation yang baik maka menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Motivasi dan produktivitas kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan moral yang tinggi bahkan ada yang menerjemahkan dan produktivitas kerja.

PENUTUP

Setelah melakukan analisa data dan intrprestasi data dalam bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran pada dasarnya dapat dijalankan sebagai pedoman untuk membantu meningkatkan sumber daya

manusia, produktivitas dan disiplin kerja karyawan bagi pengelola atau pihak pimpinan LKP Triyo Banjarmasin.

Kesimpulan:

1. LKP Triyo Banjarmasin adalah perusahaan /Lembaga kursus dan pelatihan mengemudi mobil, dalam perusahaan yang bergerak dibidang jasa, Triyo yang berlokasi di JL. Bridgjen H. Hasan Basry No.61. Rt.02. Rw.01 Kayutangi Kel Sungai Miai Kec. Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Setelah melakukan analisis data dan interpretasi data dalam bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang pada dasarnya dapat dijalankan sebagai pedoman untuk membantu meningkatkan sumber daya manusia, produktivitas kerja pada LKP Triyo Banjarmasin.
3. Turunnya Produktivitas kerja karyawan pada LKP Triyo Banjarmasin disebabkan kurangnya motivasi dan semangat kerja bagi karyawan . Sikap seperti itu merupakan kendala untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LKP Triyo Banjarmasin, maka pemimpin harus lebih baik untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan rutin supaya para karyawan mempunyai kepercayaan diri, mempunyai loyalitas yang tinggi dan bertanggung jawab oleh tugas-tugas yang diberikan oleh LKP Triyo Banjarmasin.

Saran-saran :

1. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian motivasi sudah baik dilakukan selama ini oleh LKP Triyo Banjarmasin hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dan perlu selalu dijaga budaya yang sudah baik ini, walaupun nantinya terjadi pergantian kepemimpinan dan perubahan aturan-aturan agar kinerja karyawan selalu baik kedepannya, sehingga apa yang

diwujudkan dan menjadi tujuan organisasi selami ini dapat terwujud dengan baik.

2. Usaha-usaha lain yang dapat dilakukan oleh oleh LKP Triyo Banjarmasin adalah dengan memperhatikan tingkat kemeningkatkan produktivitas kerja karyawan hal ini bisa disikapi dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan dan memberikan tindakan-tindakan sesuai aturan yang berlaku kepada karyawan yang tidak meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Sidik. 2019, Analisis motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Sehat Makmur, Banjarbaru.
- Agustina, I. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN TAMAN PENDIDIKAN AL-AMIN SURABAYA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945).
- Almasri, M. N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam*.
- Analisa, L. W., & RAHARDJO, M. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Lestari, P. A., & Sriathi, A. A. A. (2013). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Nugroho, A. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Risa Hasian. (2015). Analisis Motivasi kerja karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan terhadap pelanggan. Barito Kuala.
- Riza. (2015). Analisis motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Banjarmasin.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 4(1), 1-16.
- Simanbela, L.P, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja Yang solid untuk Meningkatkan kerja-Bumi Aksara