

# **ANALISIS MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISTANA MOBIL TRIO MOTOR DI BANJARBARU**

Emelda Safitri<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

## **ABSTRAK**

PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang 3S ( Service, Sparepart & Sales ) yang berlokasi di Jl. A. Yani KM 35.5 No. 168 RT 002 RW. 002, Kel. Loktabat Utara, Kec. Banjarbaru Utara Banjarbaru, Kalimantan Selatan

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi dan bentuk motivasi yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru .Mengetahui bagaimana penerapan motivasi semangat kerja yang diberikan PT. Istana Mobil Trio Motor ini kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survey.

Hasil penelitian menunjukkan agar memberikan sebuah motivasi yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru berupa memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan, serta perusahaan memberikan jaminan kesehatan seperti BPJS bagi karyawannya.

**Kata Kunci : Motivasi, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru is a company engaged in 3S (Service, Spare Parts & Sales) which is located on Jl. A. Yani KM 35.5 No. 168 RT 002 RW. 002, Ex. North Loktabat, Kec. North Banjarbaru Banjarbaru, South Kalimantan*

*The purpose of writing this thesis is to determine the role of motivation and the right form of motivation in increasing employee morale at PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru. Knowing how to apply the motivation to work spirit given by PT. This Trio Motor Car Palace to employees. This study uses a qualitative descriptive research design and is a survey research.*

*The results showed that in order to provide a motivation that could increase the morale of the employees of PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru in the form of providing incentives in accordance with the expectations of employees, and the company provides health insurance such as BPJS for its employees*

**Keyword : Motivation, Work Spirit, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Perubahan harus fleksibel tidak lagi bersikap baku ( *organizational rigidity* ). Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Semangat kerja tidak timbul begitu saja dari karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan, maka diberikan sebuah motivasi. Motivasi yang diberikan perusahaan adalah hal untuk menimbulkan semangat tenaga kerja tersebut, dan menimbulkan suatu kepuasan kerja. Biasanya insentif adalah alat perangsang yang sering diberikan sebagai motivasi kepada karyawan. Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila ada peluang untuk mendapatkan insentif. Besar kecilnya motivasi kerja tergantung pada nilai insentif itu pada masing-masing individu. Selain insentif, perusahaan juga biasanya memberikan tempat kerja yang nyaman. Ini semua dilakukan untuk memberi motivasi kepada karyawan perusahaan hingga pada akhirnya tujuan sebuah perusahaan bisa tercapai.

Seorang pimpinan perusahaan menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan karyawan itu terpenuhi secara layak, atau imbalan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tenaga yang dikorbankannya, sehingga tercapai kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan meningkat, dan apa bila kepuasan kerja itu tidak tercapai, maka kinerja karyawan pun menurun dan akan merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal. Hal yang tidak kalah penting adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan harus di dukung dengan manajemen yang efisien.

Kinerja karyawan tidak akan optimal jika hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memerhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja para karyawannya. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerja ( *job related* ), praktis mempunyai standart- standart dan menggunakan

berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Lokasi perusahaan juga mempengaruhi semangat dan motivasi yang ada pada karyawan dalam bekerja. Lokasi perusahaan yang nyaman dan dekat dengan keperluan karyawan seperti tempat makan atau tempat istirahat bisa membuat bertambahnya motivasi dan semangat dalam bekerja. Selain membuat nyaman karyawan, lokasi perusahaan juga membuat keuntungan bagi masyarakat sekitar untuk membuka usaha tempat makan dan istirahat karyawan. Jadi lokasi perusahaan yang nyaman bukan hanya bagi karyawan, tapi juga membuat keuntungan bagi masyarakat yang membuka usaha makan disekitar perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan, ada beberapa metode penelitian, yaitu :

### 1. Lokasi Penelitian

Objek penelitian untuk penyusunan proposal ini adalah PT. ISTANA MOBIL TRIO MOTOR BANJARBARU yang berlokasi di Jl. A. Yani Km. 33,5 No. 168 Loktabat Utara, Mentaos, Kec. Banjarbaru Utara, Kota Banjar Baru, Kalimantan Selatan 70714

Jenis Data

#### (1) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi penelitian diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, maksud dari data primer disini adalah berupa data terhadap bentuk motivasi, sarana dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia.

#### (2) Data Sekunder

Yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain atau dari perusahaan yang diteliti). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam suatu penelitian, bahkan merupakan suatu keharusan bagi seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Maka peneliti menggunakan beberapa metode dalam proses pengumpulan data, yaitu metode observasi, metode wawancara, dan metode dokumentasi.

1. Metode Observasi Adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Dalam kaitannya dengan penelitian penulis langsung terjun untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2. Metode Wawancara Adalah pengumpulan data dengan cara tanya jawab

secara langsung kepada subjek penelitian yang telah ditetapkan. Subjek penelitian tersebut adalah pimpinan perusahaan, manajer, dan karyawan.

3. Metode Dokumentasi Yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara melihat, mencatat, menganalisa, mengevaluasi dari catatan-catatan perusahaan dan arsip-arsip penting perusahaan atau dokumen perusahaan.

#### 4. Teknik Analisa Data

Metode ini bertujuan untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah agar dapat dibaca dan dipahami. Dalam menganalisa data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

### HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang 3S ( Service, Sparepart & Sales). Perkembangan dan kemajuan perusahaan tergantung dari semangat kerja dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang bagus dari pegawai PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru ini sangat diperlukan oleh perusahaan. Demi meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memberikan motivasi kerja. Salah satu motivasinya adakah pemberian gaji perbulan yang cukup memuaskan dan juga ada peningkatan status pegawai. Status pegawai memiliki perbedaan dari segi motivasi seperti gaji, insentif dan sebagainya

#### Jadwal Kerja Karyawan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru

Senin	08.30-16.30
Selasa	08.30-16.30
Rabu	08.30-16.30
Kamis	08.30-16.30
Jumat	08.30-16.30
Sabtu	08.30-16.30
Minggu	08.30-16.30

Sumber : PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru

#### Jadwal Jam Kerja Bengkel

Senin	07.00-16.30
Selasa	07.00-16.30
Rabu	07.00-16.30
Kamis	07.00-16.30
Jumat	07.00-16.30
Sabtu	07.00-16.00
Minggu	Off

Sumber : PT. Istana Mobil trio Motor Banjarbaru

#### Peraturan Perusahaan

- 1) Dilarang terlambat masuk kerja
- 2) Dilarang masuk kerja tanpa keterangan (dipotong cuti) (1 Tahun mendapat 12 hari

kerja)

- 3) Dilarang cuti pada saat yang bersamaan dalam satu divisi ( Teknis/FM/cuci/SA )
  - 4) Dilarang makan saat jam kerja
  - 5) Dilarang mengubah jadwal off/libur kerja terkecuali alasan pekerjaan belum selesai ( Urgent )
  - 6) Dilarang tidur saat jam kerja
  - 7) Dilarang memakai sandal saat jam kerja ( kecuali berhalangan )
  - 8) Dilarang merokok diruang makan / diruang locker / didalam toilet / didalam area gedung bengkel dll ( merokoklah diluar gedung ) Dilarang menggunakan handphone saat jam kerja
  - 9) Dilarang duduk duduk didalam mobil pada saat mobil tidak dalam pengerjaan bagian dalam mobil
  - 10) Dilarang menghidupkan tape saat mobil diperbaiki maupun dicuci ( Kecuali ada pekerjaan pemeriksaan tape )
  - 11) Selalu berada di area kerja masing-masing pada saat jam kerja
  - 12) Jagalah kebersihan dan kerapian seluruh tempat
  - 13) Bekerjalah dengan penuh tanggung jawab
- Sanksi – sanksi
1. Pelanggaran pada peraturan diatas akan diperingatkan secara lisan
  2. Surat Peringatan ( SP ) dikeluarkan apabila peringatan secara lisan tidak terpengaruh dan tidak membawa perubahan yang lebih baik .
  3. Surat peringatan tersebut bisa dikeluarkan secara langsung tanpa harus ada peringatan secara lisan ( Berdasarkan kesalahan yang dilakukan )

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan secara wawancara pada PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru. Pemberian motivasi sangat diperlukan dikarenakan pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan Kinerja karyawan

1. Program pemberian motivasi yang diberikan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru guna meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan  
Adapun bentuk bentuk motivasi yang diberikan oleh PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru adalah :
  - 1) Gaji yang cukup, gaji yang cukup memuaskan perusahaan berusaha memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan fungsinya agar pegawai merasa memperoleh kepuasan terhadap pendapatan yang sudah diperolehnya .
  - 2) Peningkatan status pegawai yang diberikan kepada mereka yang dinilai sesuai dengan kriteria dan kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai jabatannya
  - 3) Pemberian bonus setiap triwulan kepada karyawan yang dinilai mampu memberikan kinerja yang sesuai ketentuan dari pihak perusahaan
  - 4) Perusahaan memberikan apresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun berupa pujian dan hal hal lainnya
  - 5) Berusaha membangun kepercayaan antar atasan dan karyawan. Dengan selalu

membina komunikasi yang baik

- 6) Mendorong karyawan untuk terus berkembang dengan memberikan pelatihan pelatihan setiap 3 bulan.
  - 7) Merencanakan waktu refreshing bersama karyawan agar karyawan tidak merasa jenuh
  - 8) Memberikan tunjangan hari raya ( THR ) sebelum menjelang hari raya
  - 9) Memberikan tunjangan lainnya
  - 10) Promosi , PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kariernya agar memperoleh kenaikan jabatan. Dalam mengembangkan kariernya karyawan diberikan wewenang penuh untuk berkreasi guna memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Juga memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pelatihan kerja sehingga pengetahuan dan kemampuannya bertambah dan karyawan dapat mempromosikan dirinya untuk naik jabatan . juga memberikan kesempatan kepada karyawannya yang mengabdikan lama diperusahaan akan diberi kesempatan untuk naik jabatan
2. Motivasi yang negatif diberikan adalah :
- 1) Peringatan lisan dan tertulis Peringatan tertulis akan diberikan apabila seorang karyawan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru yang telah diberikan peringatan lisan melakukan kesalahan untuk yang kedua kalinya. Peringatan tertulis diberikan berupa surat peringatan dengan batas SP1, SP2, dan SP3. Apabila karyawan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru melakukan kesalahan untuk yang pertama kalinya maka akan diberikan SP1 jika masih diulangi maka akan diberi SP2, dan SP3
  - 2) Pemutusan hubungan kerja Pemutusan hubungan kerja akan dilakukan apabila seorang karyawan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru yang telah menerima surat peringatan sampai 3 kali tetapi tidak dapat memperbaiki kesalahannya dan kesalahan itu tidak dapat di maafkan.
3. Alat - Alat Motivasi
- Alat alat yang diberikan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru kepada karyawannya yaitu :
1. Material insentif yang diberikan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru kepada karyawannya berupa uang pada karyawan yang berhasil mencapai target. Bonus juga diberikan pada karyawan yang jam kerjanya melebihi jam yang telah ditentukan, contohnya lembur.
  2. Nonmateril insentif yang diberikan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru kepada karyawannya berupa piagam atau piala pada karyawan yang berprestasi.
  3. Kombinasi Material dan Nonmaterial insentif berupa gabungan antara materil dan nonmateril insentif adalah berupa gabungan antara materil dan nonmateril. Alat motivasi ini yang diterapkan pada PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru karena selain memenuhi penghargaan agar karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya. Contohnya karyawan yang berprestasi diberikan uang dan piagam sebagai bentuk penghargaan.
  4. Kendala – kendala yang dihadapi perusahaan dalam pemberian motivasi kerja Pemberian motivasi kerja memberikan dampak yang positif terhadap produktivitasnya, peningkatan semangat dan kinerja karyawan dalam

pelaksanaanya tentu tidak terlepas dari kendala yang dihadapi dalam melaksanakan program motivasi kerja. Adapun kendala kendalanya sebagai berikut :

1. Tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama pada saat melamar di PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru ini memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda
  2. Keputusan kinerja pegawai ditentukan oleh direksi hal ini menyebabkan dasar penilaian tidak objektif yang mengakibatkan timbulnya kesenjangan antar pegawai
  3. Karakter setiap karyawan yang berbeda-beda
5. Penerapan Teori Motivasi PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru
- PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru menggunakan teori Maslow . Berikut ini penerapannya :
1. Physiological Need ( Kebutuhan Faali / Fisiologis ) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan utama dan pertama yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis adalah makanan, pakaian, tempat tinggal.
  2. Safeti Needs ( Kebutuhan Rasa Aman ) Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka akan timbul perasaan untuk perlunya kebutuhan keamanan. Dalam penerapannya PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru memberikan asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan pada setiap karyawannya
  3. Sosial Needs ( Kebutuhan Sosial )  
Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk bersosialisasi, diterima dan dihargai di lingkungan perusahaan
  4. Esteem or Status Needs ( Kebutuhan Akan Penghargaan )  
Kebutuhan ini berkaitan dengan reputasi, kebutuhan akan status pengakuan penghargaan dan pandangan baik dari orang lain. Salah satu penghargaan yang diberikan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru adalah dengan adanya penghargaan berupa reward, cash money, dan naik jabatan. Serta tunjangan tunjangan hari raya, tunjangan cuti.
  5. Self actualization Needs ( Kebutuhan Aktualisasi Diri )  
Aktualisasi diri adalah kebutuhan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja dan jenjang karier karyawan. Pemenuhan kebutuhan ini pada PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru adalah dengan menyelenggarakan pelatihan kerja bagi karyawan. Pelatihan dilakukan setiap tahun minimal 3 kali untuk seluruh karyawan dan 2 bulan sekali untuk jabatan tertentu.
6. Strategi Meningkatkan Motivasi Semangat Kerja bagi karyawan PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru
- Upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru adalah :
1. Manajer PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru memberikan penjelasan tugas-tugas karyawan. Agar tugas setiap karyawannya jelas, manajer memberikan penjelasan mengenai batasan-batasan pekerjaan karyawan, wewenang dan tanggung jawab karyawan. Dengan tugas yang jelas karyawan akan mudah melaksanakan pekerjaannya sehingga motivasi kerjanya akan meningkat. Selain itu manajer juga menerapkan disiplin kerja dengan memberikan aturan untuk datang pukul 08.00, selain itu dalam penerapan disiplin kerja ini setiap masalah. Manajer dan karyawan mendiskusikan bersama selain itu juga dilakukan evaluasi setiap 3 bulan sekali untuk menilai kinerja karyawan.

2. menyediakan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan setiap tugas yaitu dengan menciptakan ruang kerja yang kondusif.

3. Memberikan ganjaran sebagai motivasi. Ganjaran yang diberikan dalam bentuk gaji. Gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sesuai jabatan serta resiko pekerjaan. Yang dimana gaji karyawannya berbeda-beda besarnya didasarkan pada jabatan dan resiko serta tanggung jawab karyawan. Contohnya gaji Staff dan gaji Mekanik dan manajer berbeda karena tanggung jawab manajer lebih besar sehingga gajinya pun berbeda dengan marketing.

Memberi motivasi dengan sistem upah dan insentif. Dalam memotivasi karyawan gaji dasar tidak cukup untuk memotivasi karyawan tetapi setiap karyawan membutuhkan insentif atau tambahan atau bonus diluar gaji. Untuk lebih mengoptimalkan kinerja para karyawannya, PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru memberikan insentif kepada karyawannya. Pemberian insentif PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru didasarkan pada kinerja personal dan team disetiap cabang. Bonus diberikan pada karyawan yang telah mencapai target dan karyawan yang lembur. Untuk karyawan yang telah mencapai target diberikan bonus sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan yang telah mencapai target. Untuk karyawan yang lembur diberikan bonus sebagai ganti jam kerjanya yang melebihi batas yang telah ditentukan.

7. Pemberian Faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes) dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (pay), kondisi kerja, hubungan kerja, kenaikan pangkat. Berikut prosedur pemberian faktor-faktor yang dapat memotivasi kerja karyawan PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru :

1. Gaji

Gaji/ upah di BMT Marhamah diberikan setiap satu bulan sekali, diberikan setiap tanggal 1. Gaji yang diberikan meliputi gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan fasilitas biaya hidup lainnya contohnya uang makan. Gaji yang diberikan PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru kepada karyawannya sudah memenuhi kebutuhan dan lebih dari cukup. Pemberian gaji didasarkan atas golongan pekerjaan karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang harmonis diciptakan pimpinan kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan demokratis digunakan pimpinan PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru untuk menghargai kinerja karyawan karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, hal ini terlihat pada saat setiap karyawan mendapat informasi dari pusat PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru maupun masalah dari pekerjaan karyawan akan didiskusikan bersama dengan manajer dan karyawan lainnya. Hal ini akan membuat karyawan akan merasa senang dan motivasi kerjanya akan meningkat. Kondisi ruang kerja yang cukupnyaman dengan kursi empuk, kipas angin, ruang bersih, lampu terang, kamar mandi, dapur, sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan. Meskipun demikian, kondisi ruang kerja



di PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru perlu dibenahi karena masih ada ruang yang kurang ventilasi sehingga terkadang pengap dan bau kopi, serta kurangnya komputer sehingga karyawan yang ingin menginput data harus mengantri yang mengakibatkan menumpuknya pekerjaan.

### 3. Hubungan kerja

Hubungan kerja di PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru menggunakan komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal dilakukan untuk memberi pengarah, nasehat, instruktur, dan saran kepada bawahan. Komunikasi horizontal dilakukan antar karyawan PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru Komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal di PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru ini terjalin dengan baik, hal ini terlihat dari manajer dan karyawan yang menyelesaikan masalah dan tukar pikiran melalui diskusi bersama.

### 4. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat diberikan PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru kepada karyawannya dengan mempertimbangkan prestasi kerja, pencapaian target, dan lamanya bekerja di PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru Contohnya marketing berhasil mencapai target maka marketing itu dapat naik jabatan menjadi seorang manajer dengan mempertimbangkan kemampuannya selama bekerja. PT.Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru juga memberikan kesempatan kepada karyawannya yang mengabdikan lama di perusahaannya akan diberi kesempatan untuk naik jabatan.

## **PENUTUP**

Motivasi dalam bentuk intrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri dalam diri pekerja sebagai individu.

Sedangkan motivasi dalam bentuk ekstrinsik merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila karyawan motivasinya meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan kurang diberi motivasi dari kantor maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa PT. Istana Mobil Trio Motor Banjarbaru sudah menerapkan motivasi yang sangat baik untuk memperlancar kinerja karyawan

Hanya saja belum adanya uang transport bagi karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan

Pimpinan hendaknya senantiasa berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, kursus, seminar-seminar atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik formal maupun non formal, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya.

Dalam era semakin kompetitif dewasa ini, maka pimpinan hendaknya menepatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya di bidang masing-masing secara tepat.

Semoga akan adanya uang transport untuk karyawan yang tempat tinggalnya jauh

dari perusahaan

Karyawan hendaknya dapat menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan dan masukan-masukan yang komunikatif, sehingga dapat menjadi semacam umpan balik (feed back) semangat kerja yang lebih baik dikemudian hari.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dr. Winardi, S.E. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta. Jakarta, Anggota IKAPI.
- Dr. H. Burhanuddin Yusuf, M.M., M.A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Heidjrahman, Soad Husnan, 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi IV, Cetakan VIII BPFE, Yogyakarta.
- Buchari Alma, 2013, *Keuntungan Struktur Organisasi Yang Baik Dalam Perusahaan*
- Sejarah Perusahaan (<http://triomotor.co.id/m/sejarah-trio-motor/> )
- Sumber : wakhinuddin.wordpress.com/2013/10/22/bentuk-bentuk-organisasi/
- Sumber : binus.ac.id/malang/2017/06/pemilihan-lokasi-usaha-sebagai-salah-satu-strategi-dalam-business-start-up/
- Sumber : [www.penguin.co.id/who/jobs/20-info-55-51-kualifikasi.html](http://www.penguin.co.id/who/jobs/20-info-55-51-kualifikasi.html)
- Tenaga Kerja (Sumber :[https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga\\_kerja](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja))
- Sumber : <https://www.google.com/amp/s/wepedia.wordpress.com/2013/11/18/prinsip-prinsip-motivasi/amp/>
- Sumber :<https://ruangpsikologi.com/hirarki-kebutuhan-manusia-dari-maslow>
- Sumber : kumpulanskripsiekonomi.blogspot.com/2017/05/pengertian-semangat-kerja-menurut-para.html
- Sumber : delylaku.blogspot.com/2015/04/asas-kepemimpinan.html
- Sumber : <https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-analisis.html>

