

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.SADULUR KARYA BERSAMA DI BANJARBARU

Dina Frillya Nisa¹, Lamsah², Hairul³

Manajeme, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Banjarmasin, 17.31.0580

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

Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al-Banjari

Banjarmasin, 1125096201

Email : dinafrillya@gmail.com

ABSTRAK

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 atau upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan 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 mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan dapat dilakukan dengan: 1) Peranan motivasi perusahaan PT. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru yang selama ini diterapkan adalah motivasi positif dan negative. 2) Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan adanya pemberian motivasi melalui kebutuhan fisiologis, keamanan, keselamatan kerja dan kebutuhan aktualisasi diri maka kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan itu karyawan merasa diperhatikan dan memperoleh dorongan dari perusahaan, sehingga karyawan semua mampu mengerjakan semua pekerjaannya sesuai yang diharapkan perusahaan tanpa merasa bahwa pekerjaan tersebut menjadi beban bagi karyawan sehingga produktivitas kerja yang diharapkan dapat tercapai. 3) Perbaikan lingkungan non fisik maupun non fisik. 4) Pemberian insentif atau bonus dan Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze and examine work motivation, work productivity, factors that inhibit and become challenges in increasing work productivity and strategies or efforts to increase employee productivity at PT. Sadulur Karya Bersama in Banjarbaru. In this study, the research used qualitative research methods with observations, interviews, documentation studies and primary data sources, namely the results of interviews and observations and secondary data, namely literature studies conducted on books, records related to research and internet sites. Data analysis techniques by reducing data, presenting data, drawing conclusions and verification.

The results showed that the form of motivation in an effort to increase employee productivity in the company can be done by: 1) The role of motivation in the company PT. Sadulur Karya Bersama in Banjarbaru that has been applied so far are positive and negative motivations. 2) Efforts to increase employee work productivity by providing motivation through physiological needs, security, work safety and self-actualization needs, employee needs can be met with that employees feel cared for and get encouragement from the company, so that all employees are able to do all their work as expected the company without feeling that the work is a burden for employees so that the

expected work productivity can be achieved. 3) Improvement of the non-physical and non-physical environment. 4) Providing incentives or bonuses and training to increase employee knowledge.

Keywords: work motivation, employee work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bisa dijelaskan yaitu adalah salah satu faktor yang begitu penting dan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik institusi maupun juga perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia di suatu organisasi bisa disebut sebagai penggerak, pemikir perencana untuk mencapai suatu tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset dan modal yang begitu penting dalam organisasi atau perusahaan sekarang. Untuk memperhatikan kesuksesan di perusahaan sesungguhnya perhatian itu tidak hanya bertujuan pada suatu anpara pekerja tetapi juga bertujuan dari perusahaan, dengan kata lain ada dua tujuan yaitu (pekerja dan perusahaan), worker and firm harus terjadi secara simultan.

Bagaimana bisa kita membuat hubungan yang ideal antara tujuan tenaga kerja dan tujuan perusahaan yaitu (organisasi) yang secara kebersamaan nya menjadi suatu tugas pokok dalam suatu perusahaan. Hal ini bertujuan bagaimana agar suatu produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan dapat diberikan dampak langsung bagi peningkatan profit perusahaan dan peningkatan income bagi tenaga kerja.

Peran dan Pentingnya Produktivitas kerja dalam banyak hal, yaitu dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Umumnya perusahaan terbetuk pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja memerlukan suatu pendekatan yang sangat khusus agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama bagi karyawan perusahaan itu sendiri. Meningkatkan produktivitas yaitu bekerja dengan lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupannya.

Dan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 29. Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui: (1) Pengembangan budaya produktif (2) Etos kerja (3) Teknologi dan (4) Efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Tingkatan produktivitas kerja yang dapat dicapai merupakan suatu indicator terhadap efisiensi dan

kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa maupun suatu industri. Hal hal ini merupakan fungsi pemimpin yang sangat diperlukan, dikarenakan mereka juga yang mempunyai daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk dapat bekerja mencapai tujuan nya.

Peran pimpinan di setiap organisasi dan juga perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinannya, sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut.

Untuk suatu kerja yang baik diperoleh dan dipengaruhi oleh ketangkapan dan motivasi. Ketangkapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa ketangkapan, keduanya tidak akan dapat menghasilkan keluaran yang begitu tinggi. Perilaku seseorang tenaga kerja bisa saja berubah karena perubahan yang dialami biasanya sangat pribadi. perubahan tersebut dapat cepat atau lambat, tergantung kepada sifat individu yang bersangkutan.

Jadi berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja tidak selalu menetap, tapi bisa juga mengalami perubahan sesuai dengan situasi atau kondisi setempat. Hal ini, peranan motivasi suatu hal penting bagi para manajer dan perusahaan saat ini, dikarenakan dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja lebih giat, keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi di perusahaan.

METODE PENEELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya, baik berupa primer maupun sekunder yang di gunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah. Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan beberapa metode yaitu ada: Jenis Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Sangat Pentingnya suatu Motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan PT. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru, dengan ada nya peranan seorang pemimpin yang mampu memberikan semangat kerja karyawan nya

meningkat. Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja secara optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan, Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka produktivitas kerja karyawan menjadi optimal dan meningkat. Dan yang kita ketahui motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan atau usaha, baik dari dalam diri sendiri (internal) ataupun dari luar individu (eksternal), Sedangkan produktivitas adalah hubungan antara masukan (input) dan keluaran (output).

Ada 2 motivasi kerja karyawan yaitu berdasarkan hasil dan analisis sebelumnya yaitu:

Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Internal (dalam) Karyawan.

Hasil pembahasan ini motivasi kerja karyawan berdasarkan motivasi internal yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas nya. Dan berdasarkan analisis sebelumnya yaitu motivasi internal pada tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas nya, ada makna yaitu tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup berdasarkan tingkat pendidikan dan kompetensi mereka masing - masing. Hal ini karyawan dapat bekerja sesuai dengan porsi mereka masing- masing dan Peneliti bisa menilai hal yang cukup baik dilakukan agar perusahaan dapat menempatkan orang tepat pada posisi yang juga tepat atau juga bisa di sebut the right man on the right place. Intinya adalah kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus ada menjamin dipilihnya orang yang tepat, pekerjaan yang Strategi dalam peningkatan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Membahas upaya atau strategi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan berdasarkan analisis data dan wawancara narasumber bahwasannya upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan telah diterapkan perusahaan, namun berdasarkan temuan dilapangan beberapa kebijakan atau strategi tersebut kurang berjalan karena adanya suatu kendala yang mungkin dihadapi perusahaan.

Adapun upaya atau strategi tersebut meliputi seperti :

1.Pemberian Insentif kehadiran

Mengenai insentif kehadiran, perusahaan masih menjalankan strategi ini. Namun insentif kehadiran yang diberikan perusahaan dirasa belum bisa memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. pemberian insentif dirasa belum optimal/menarik bagi karyawan, perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali pemberian insentif yang diberikan.

2.Penghargaan Inovasi

Terkait dari motivasi yaitu dalam meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. Maka strategi penghargaan inovasi diterapkan dalam upaya menumbuhkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasinya dalam menyumbang gagasan atau ide dalam menghasilkan produk atau jasa. Tetapi hasil pertemuan dilapangan strategi perusahaan mungkin kurang banyak diminati karyawan dan pelaksanaan kurang didukung dengan sumber daya manusia itu. Sehingga, apapun yang diharapkan perusahaan tidak sejalan dengan kenyataan dilingkungan organisasi.

Menurut penelitian berdasarkan temuan dilapangan, yaitu ada kendala kebijakan penghargaan inovasi yang belum optimal akibat dari individu karyawan mengalami demotivasi sehingga hal tersebut dapat menambah kurang berkembangnya pemikiran karyawan terhadap ide atau gagasan untuk menghasilkan produk dan jasa dan juga upaya perbaikan. Adapun juga faktor pendidikan kurang berpengaruh terhadap tidak berjalannya strategi/kebijakan perusahaan dalam hal penghargaan inovasi.

3.Promosi Jabatan

Berdasarkan Penelitian temuan di lapangan bahwa promosi jabatan masih diterapkan perusahaan agar karyawan berusaha dan termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya agar mereka mendapatkan gaji besar dan satu lagi adalah mereka bisa menduduki jabatan yang diinginkan. Promosi jabatan juga mendorong karyawan agar bisa lebih aktif dan juga kreatif. Promosi jabatan dapat memiliki peluang besar bagi siapa saja ingin berkarya di perusahaan dan mendapatkan imbalan berupa jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi jabatan agar bisa meningkatkan motivasi dalam upaya peningkatan produktivitas, lalu Mengenai jenis motivasi positif dapat diberikan kepada perusahaan untuk karyawannya yaitu adalah pemberian jabatan, kesempatan untuk maju dan berkembang.

4. Memperbaiki Lingkungan Kerja

Dalam hal memperbaiki lingkungan kerja secara berkesinambungan dilaksanakan perusahaan meliputi perbaikan lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang sehat terdapat disekitar tempat yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimana temuan dilapangan menggambarkan kurang optimalnya pemeliharaan lingkungan kerja non fisik yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan keadaan yang mungkin kurang baik saat ini karena adanya wabah penyakit yaitu covid-19, dan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan juga sangat terbatas. Sehingga dalam hal ini, perusahaan hendaknya dapat mengembangkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sedangkan, kendala dalam perbaikan lingkungan kerja saat ini karena covid-19 semua dilakukan secara online.

5. Melakukan Pengawasan

Penelitian sebelumnya yaitu belum optimalnya pengawasan atau controlling yang dilakukan perusahaan, dari lemahnya pemahaman akan pengawasan, dan belum ada dijalankannya semua prosedur pengawasan. Maka dari itu hal ini pengawasan atau controlling perusahaan mampu memberikan pemahaman dan dalam pengawasan melibatkan semua tingkat manajer dari tingkat atas sampai tingkat bawah bahkan operator, penerapan pekerjaan yang sudah dilakukan, dapat dinilai dan dikoreksi agar mencegah kemungkinan timbulnya penyimpangan. Sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diharapkan konsumen.

penerapan upaya dan kebijakan yang dilakukan perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dikemukakan bahwa perusahaan masih menerapkan kebijakan promosi jabatan.

Ada beberapa strategi atau kebijakan yang belum optimal ada beberapa yaitu:

- 1) Insentif kehadiran
- 2) Penghargaan dan inovasi
- 3) Memperbaiki lingkungan pekerjaan (Non fisik)

4) Pengawasan atau Controlling.

Jadi strategi pengembangan motivasi kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan langkah perbaikan terus menerus atau kontinyu, hal ini dapat mengetahui dan bisa juga memahami dimensi motivasi kerja sumber daya manusia baik motivasi internal maupun eksternal.

motivasi kerja berdasarkan pertemuan dilapangan, perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yakni motivasi internal yaitu, Mempunyai tujuan jelas dan juga menantang, dapat berusaha mengungguli orang lain dan terutama ada prestasi dari apa yang sudah kita kerjakan sudah cukup baik atau belum. Karena itu motivasi kerja begitu penting bagi perusahaan, jadi seorang manajer juga harus mampu untuk memotivasi karyawannya secara aktif dan harus dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawannya, jika kinerja perlu diperbaiki, manajer harus turut campur dan membantu menciptakan atmosfer yang mendorong, mendukung, dan mempertahankan perbaikan. Motivasi dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukan seorang karyawan untuk melakukan suatu aktivitas kerjanya di suatu perusahaan, ketika motivasi karyawan untuk melakukan suatu aktivitas kerjanya menurun, ini akan berdampak pada hasil produktivitas kerjanya yang menjadi tidak maksimal.

Ada tiga aspek penting yang berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, yaitu, skill, attitude dan motivasi. Untuk aspek skill dapat ditingkatkan dengan melakukan program training, untuk attitude dapat dilakukan dengan program training pengembangan diri sedangkan untuk meningkatkan motivasi seringkali tidak sekedar memberikan input pengetahuan tetapi juga perlu melihat akar masalah yang membuat kurangnya termotivasi.

Dan Perbaikan terhadap motivasi kerja tersebut juga akan berdampak pada produktivitas kerja yang semakin optimal, dan hal itu akan ditunjukkan oleh 3 (tiga) parameter atau dimensi produktivitas kerja yang meliputi:

- 1) Kuantitas kerja, bahwa secara individu karyawan mengalami peningkatan kuantitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 2) Kualitas kerja, kemampuan karyawan dalam hal penyelesaian pekerjaan secara teknis mengalami peningkatan mutu produk yang dihasilkan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketepatan waktu, yakni penyelesaian pekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, serta dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Jadi dari pembahasan di atas Motivasi kerja dapat bersumber dari internal maupun eksternal, dimana salah satu sumber eksternal motivasi adalah dari organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, pihak manajemen organisasi dapat menciptakan suatu iklim yang dapat memotivasi para karyawannya saat ini.

Sementara Produktivitas kerja merupakan suatu paradigma dari motivasi kerja. Artinya, antara motivasi kerja dan produktivitas kerja saling berkaitan dimana motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas seorang karyawan tergantung pada motivasi karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya, Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal ini sesuai dengan goal theory yang merumuskan bahwa produktivitas merupakan fungsi dari motivasi: $P = f(M)$. Dalam hal ini motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan keuntungan organisasi atau perusahaan.

Ada Peneliti mencoba untuk memberikan penjelasan terkait dengan kedua konsep antara “motivasi kerja” dengan “produktivitas kerja karyawan” dan bagaimana langkah atau kebijakan perbaikan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan didukung dengan kajian teori yang ada.

Beberapa langkah yang harus dilakukan untuk perbaikan motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan kajian teori dan Manajemen ilmiah timbul disebabkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas.

Dibawah ini Ada beberapa gagasan - gagasan untuk mengemukakan produktivitas yaitu:

- 1) Kerjasama yang saling menguntungkan antara tenaga kerja dan manajemen.
- 2) Seleksi ilmiah tenaga kerja
- 3) Penggunaan instruksi-instruksi kerja yang terinci
- 4) Sistem insentif (bonus) untuk merangsang produktivitas. Sistem bonus yang diterapkan adalah setiap pekerja yang menyelesaikan diberikan bonus,

dan mandor akan menerima bonus apabila seluruh pekerja mencapai standar.

Berdasarkan temuan peneliti mengenai motivasi kerja yang dirasa saat ini masih lemah terutama pada dimensi motivasi internal yakni memiliki tujuan yang jelas dan menantang, selalu berusaha mengungguli orang lain dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Maka dari itu langkah selanjutnya diharapkan bahwa pengembangan motivasi kerja dengan pendekatan dari gagasan Henry L Gantt diharapkan memberi dampak signifikan terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selain dari hal-hal yang diungkap di atas ada beberapa hal yang sebelumnya saya baca dari peneliti - peneliti terdahulu yaitu mereka menyampaikan beberapa pemikiran yang ditemukan selama proses penelitian ini, sekaligus hal ini menjadi bahan rekomendasi untuk manajemen perusahaan, sebagai berikut:

1) Perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik membantu meningkatkan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas.

Peningkatan motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya melalui perbaikan lingkungan kerja yaitu, Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Sehingga dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya melakukan perbaikan lingkungan kerja fisik, tetapi juga lingkungan kerja non fisik. Seorang karyawan akan menunjukkan kinerja optimal ketika berada pada suatu lingkungan yang tepat, dimana lingkungan tersebut membuat yang bersangkutan memiliki motivasi dan semangat untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaannya namun berupaya memberikan lebih dari standar yang diminta, dengan demikian karyawan tersebut tidak hanya produktif melainkan akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Dengan perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dilakukan manajemen perusahaan secara kontinyu maka prestasi kerja karyawan akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi sehingga ini akan berdampak pada produktivitas yang efektif dan efisien.

2)Pemberian Insentif/ Bonus Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja.

Banyak sekali alternatif kompensasi yang dinilai mampu dan efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu yang banyak dipraktekkan adalah pemberian bonus. Bonus sendiri adalah upah tambahan yang diberikan kepada karyawan di samping gaji tetap sebagai bentuk penghargaan. Strategi pemberian insentif/bonus untuk meningkatkan motivasi dalam upaya peningkatan produktivitas. Mengenai bentuk motivasi kerja yang diterapkan dapat berupa pemberian insentif kepada pegawai dalam bentuk insentif financial maupun insentif non financial.

Oleh karenanya dengan adanya bonus/insentif, diharapkan karyawan dapat semakin termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

3)Training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Sehingga dalam hal ini menginvestasikan dana dengan memberikan pelatihan kepada karyawan merupakan ide yang baik, karena karyawan yang pintar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat.

Pendapat peneliti kajian dari teori sebelum nya, Dimana Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal. Oleh karena itu dengan pemberian training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pendidikan non formal mampu memberikan efisiensi waktu jangka panjang bagi perusahaan dan menghilangkan kekurangan yang menyebabkan karyawan bekerja di bawah standar, baik kekurangan yang ada sekarang maupun antisipasi terhadap kekurangan yang akan terjadi di masa mendatang. Pelatihan juga sangat penting diberikan terhadap karyawan pada perusahaan-perusahaan dengan tingkat produktivitas tetap atau menurun. Sebagai perusahaan dengan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas kerja yang baik, namun terkendala karena tingkat pendidikan yang lemah maka training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja merupakan langkah yang perlu diterapkan perusahaan.

Jadi dari Hal-hal yang telah dibahas di atas, yaitu memberikan perbaikan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karena itu seorang karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dan baik, tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaannya namun juga berupaya memberikan lebihbaik dari standar yang diminta, dengan demikian karyawan tersebut tidak hanya produktif melainkan akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Dari analisis data dan pembahasan yang disampaikan peneliti sebelumnya, ada banyak hal penting yang didapatkan dan telah menjawab semua pertanyaan dalam rumusan masalah yang telah ditetapkan, bahkan ada pengembangan atau temuan baru dari hasil penelitian ini. Beberapa hal penting yang sebagaimana teori yang sudah disampaikan bahwa, untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Berdasarkan teori tersebut perusahaan harus memahami motivasi kerja karyawannya. Ada indikator motivasi kerja yang dapat dikelompokkan menjadi 2 yakni motivasi internal dan motivasi eksternal dan Mengenai produktivitas kerja karyawan dan temuan penelitian diperusahaan yang menunjukkan ada nya penurunan produktivitas saat ini, maka pembahasan mengenai strategi tersebut diatas dapat dipertimbangkan sebagai bentuk kebijakan bagi perusahaan. Adapun indikator atas penurunan dan peningkatan produktivitas seperti yang dikatakan peneliti sebelumnya. Indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dari pembahasan diatas, penelitian dari hasil penelitian menemukan jawaban dari pertanyaan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena motivasi kerja memberikan pengertian sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Maka perusahaan sebagai pemegang wewenang juga membuat kebijakan harus dapat memahami motif karyawannya dalam bekerja. Karena, antara motivasi kerja karyawan dan produktivitas telah terbukti saling berkaitan Sehingga dalam hal ini apabila perusahaan dapat memahami motivasi kerja yang meliputi dimensi internal dan eksternal maka upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dioptimalkan dan ditingkatkan.

Keterkaitan nya antara motivasi kerja dan produktivitas juga telah dibuktikan oleh pembahasan terdahulu Dimana dari hasil evaluasi produktivitas maka dapat diketahui estimasi peningkatan produktivitas yang tertinggi adalah melalui motivasi manajemen. Oleh karena motivasi kerja sangat berkaitan dengan produktivitas kerja, maka dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di Pt. Sadulur Karya Bersama telah didapatkan jawaban dengan tambahan rekomendasi dari peneliti bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas dapat terus naik dan menghasilkan profit bagi perusahaan dan income bagi karyawan. Maka dari itu diperlukan perbaikan lingkungan kerja secara kontinyu, pemberian insentif atau bonus dan training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Pembahasan dan rekomendasi yang ditulis peneliti juga mendapat review dari peneliti sebelum nya di bidang SDM khususnya dalam motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas.

Secara umum saya setuju dengan rekomendasi yang ditulis peneliti perihal strategi atau upaya perbaikan yang dapat menjadi langkah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut saya juga menyampaikan pendapat peneliti sebelum nya mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas. Bahwa, untuk menumbuhkan motivasi agar produktivitas meningkat dan melihat hambatan pada tingkat pendidikan karyawan maka strategi dari gagasan teori Henry L Gantt berupa setiap pekerja yang menyelesaikan diberikan bonus dan mandor akan menerima bonus apabila seluruh pekerja mencapai standar merupakan langkah tepat yang dapat dijadikan sebagai kebijakan baru bagi perusahaan.

Selain itu menurut Iman Sudirman bahwa dalam konteks karyawan pabrik seperti dengan tingkat pendidikan sumber daya manusia yang lemah, karyawan cenderung pada finansial insentif, karena uang merupakan alat utama yang dapat membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan pokok mereka. Sehingga bonus yang diberikan perusahaan dirasa dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Ada beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut yaitu:
1.pemimpin PT. Sadulur Karya Bersama sebaiknya perusahaan perlu memberikan motivasi dan juga kesempatan untuk karyawan yang memiliki berprestasi agar bisa lebih baik yaitu dengan memberikan penghargaan berupa pengangkatan kerja tetap bagi karyawan , atau juga bisa berupa uang jasa

setiap golongan karyawan yang sudah lama bekerja. Sehingga karyawan dapat bisa melakukan tugas tanggung jawab serta dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau lebih bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2.Pemimpin harus memperhatikan memperbaiki lingkungan kerja baik fisik dan non fisik yang berhubungan dalam pelaksanaan kerja menunjang produktivitas kerja karyawan yang baik.

3.Perusahaan sebaiknya melakukan pemertaan terhadap setiap karyawan yang mempunyai prestasi terhadap kerjanya, serta memberikan pelatihan lebih baik kepada semua karyawan dalam hal upaya pengetahuan dan penguasaan produk.

4.Dalam usaha meningkatkan Produktivitas kerja karyawan melalui pemberian motivasi sudah baik dilakukan selama ini oleh PT. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru 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 kedepan nya, sehingga apa yang di wujud kan dan menjadi tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik.

5.Usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh PT. Sadulur Karya Bersama di Banjarbaru yaitu dengan memperhatikan tingkat kemeningkatan produktivitas kerja karyawan, hal ini bisa disikapi dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan dan tindakan-tindakan sesuai aturan yang berlaku kepada karyawan yang tidak meningkatkan kinerja (males).

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Parwita, N. (2017). Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang (Doctoral dissertation, Perpustakaan).
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. Jurnal Penjaminan Mutu, 1(2), 7-15.

- Budiarto, D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Lumajang.
- Sukmawati, L. D. (2019). Pengaruh motivasi Spesialis kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Titani Alam Semesta (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Sinollah, S. (2012). Pengaruh Faktor-faktor Motivasi yang Diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Pare Kabupaten Kediri. *Otonomi: Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 12(2), 93-104.
- Khannani, A., & Mudiantono, M. (2016). Peran motivasi kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas Kerja pada PT. Linfox Logistic Indonesia (Doctoral dissertation, Sekolah Vokasi).
- Aulia, S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.
- Damayanti, R. (2005). "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang" (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Wenty, C. S. (2020). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 3(2), 937-942.
- Sulaiman, S. (2018, July). Pemanfaatan Perpustakaan dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa. In *Prosiding Seminar Nasional Matematika dan Pendidikan Matematika* (Vol. 1, No. 2, pp. 379-384).
- KHANNANI, A., & MUDIANTONO, M. (2016). PERAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. LINFOX LOGISTIC INDONESIA (Doctoral dissertation, Sekolah Vokasi).
- Damayanti, R. (2005). "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang" (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Budi, F. A., Paramita, P. D., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh pengembangan Karir dan komunikasi terhadap komitmen karyawan yang berdampak pada Produksi Kerja (studi kasus karyawan di CV. TIRTA MINERVA SEMARANG). *Journal of Management*, 2(2).
- Ashary, L. (2019). Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember. *GROWTH*, 14(2), 72-82.
- Sidabalok, H. (2013). Lapangan yang mempengaruhi produktivitas kerja dan kualitas kerja tukang pada proyek konstruksi di YOGYAKARTA (Doctoral dissertation, UAJY).
- Evani, I. (2013). Yang mempengaruhi produktivitas kerja tukang pada proyek konstruksi di DI YOGYAKARTA (Doctoral dissertation, UAJY).
- Sidabalok, Henri. Studi mengenai hubungan faktor – faktor lapangan yang mempengaruhi produktivitas kerja dan kualitas kerja tukang pada proyek konstruksi di YOGYAKARTA. 2013. PhD Thesis. UAJY.
- AZHARI, R. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja (INDOMARET AREA SUKARAJA SUKABUMI): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 63-80.
- KHANNANI, A., & MUDIANTONO, M. (2016). Peran motivasi kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Linfox Logistic Indonesia (Doctoral dissertation, Sekolah Vokasi).
- Hartanto, M., Lisdiana, N., & Purwanto, H. (2020). Pengaruh pola kepemimpinan motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. So Good Food Boyolali EKOBIS: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 33-40.
- Sukatmadiredja, R. N., Kuswandi, K., & Irawan, A. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Sentra

Bumi Pelapa Utama Gresik. Jurnal Ilmiah
Ekonomi Bisnis, 3(3).

Wijayanti, M., & Zaili, R. (2014). Produktivitas
Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan
Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten
Indragiri Hulu (Doctoral dissertation, Riau
University).

Eneng Syarah Fatimah A, E. (2014). Aktivitas
Employee Relations dalam Upaya
Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi
Deskriptif Kualitatif pada Lembaga
Pendidikan Quantum Kids Bandung)
(Doctoral dissertation, UIN SUNAN
GUNUNG DJATI BANDUNG).

Pramana, D. (2020). PENGARUH TATA Ruang
Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada
Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Tapanuli
Selatan. Jurnal Administrasi dan Perkantoran
Modern, 9(2).

Penunggu, I., Sastramenggala, W., & Rais, S. (2020).
Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Administrasi Keuangan Medis Rumah Sakit
TNI-AI Dr. Mintohardjo. JURNAL ILMU
ADMINISTRASI PUBLIK DAN BISNIS, 1(3), 118-
128