

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.SURYA PRIMA KAYU TANGI  
BANJARMASIN

**ABSTRAK**

Dandi Gunaldi<sup>1</sup>, Hj Lamsah<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0635  
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: [dandigunaldi@gmail.com](mailto:dandigunaldi@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan yang dilakukan oleh CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, (2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja dan produktivitas karyawan oleh CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, (3) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang di golongan kedalam penelitian lapangan. Metode pengambilan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kepustakaan kepada pimpinan CV. Surya Prima Kayutangi Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Motivasi suatu pekerjaan yang di lakukan oleh seorang pimpinan atau manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan untuk bekerja kepada orang lain, dan (2) Kinerja dan produktivitas karyawan merupakan suatu indikator pengukur didalam terwujudnya kesuksesan suatu perusahaan, serta (3) untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan imbalan berupa hadiah, insentif, mengadakan pelatihan, rekreasi, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

**Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Produktivitas**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine: (1) To find out how employee motivation is carried out by CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, (2) To find out how the performance and productivity of employees by CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, (3) To find out how work motivation in increasing employee productivity by CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin.*

*The design of this research is a qualitative research which is classified into field research. Methods of data collection using the method of observation, interviews, and literature to the leadership of CV. Surya Prima Kayutangi Banjarmasin.*

*The results of the study show (1) the motivation of a job done by a leader or manager in providing inspiration, enthusiasm and encouragement to work for others, and (2) employee performance and productivity is a measuring indicator in the realization of a company's success,*

*and ( 3) to increase employee productivity, it can be done by providing rewards in the form of gifts, incentives, conducting training, recreation, and paying attention to employee welfare.*

**Keywords: Performance, Motivation, Productivity**

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini, dengan berkembangnya paradigma baru dalam dunia bisnis, persaingan di semua bidang bisnis semakin ketat. Paradigma baru ini tidak terlepas dari perubahan lingkungan bisnis yang berorientasi pada kecepatan dan konsistensi. Dalam perubahan tersebut konsumen Tingkat pendidikan dan persyaratan yang semakin tinggi, dan konsumen tidak lagi puas dengan produk murah dan berkualitas tinggi. Hal ini juga membutuhkan kecepatan layanan, perlakuan khusus dan fleksibilitas, yang mendorong setiap badan usaha dan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya. didukung oleh awal era pasar bebas. Selain persaingan yang semakin ketat, juga melahirkan tenaga kerja yang semakin beragam (keberagaman).

Sumber daya manusia adalah penentu perkembangan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang mengarah pada kemajuan atau kemunduran kegiatan organisasi. Sekali lagi, ini ada dalam pemerosesan perusahaan, tergantung pada keterampilan individu yang terlibat dalam operasi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami

untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang di lakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Gitosudarmo (2015: 109), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Maksud motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, ialah dimana suatu perusahaan tersebut bisa memberikan dorongan atau semangat dan memberikan peraturan perusahaan kepada karyawan agar karyawan bisa menjalankan semua tugas dan tanggung jawab kinerjanya dengan baik.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang kompleks, baik itu pribadi pegawai (faktor internal) maupun hasil dari upaya strategis perusahaan, dan faktor internal seperti motivasi, tujuan, harapan. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Bagi semua perusahaan dan organisasi yang mempekerjakan karyawan, kinerja yang baik tentunya menjadi harapan, karena pada akhirnya diharapkan produktivitas para karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang melayani penjualan sepeda motor Yamaha jasa servis dan suku

cadang sepeda motor Yamaha. Kehadiran CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin mempermudah masyarakat luas untuk melakukan pembelian sepeda motor, jasa servis dan suku cadang sepeda motor Yamaha, CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin juga diharapkan dapat membiayai dirinya sekaligus mendatangkan keuntungan bagi pemerintah kota Banjarmasin dalam bentuk Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA).

Apabila hal di atas diabaikan dan di biarkan saja maka akan mengganggu aktivitas perusahaan yang pada akhirnya kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan yang telah di tetapkan, oleh karena itu perlu di carikan jalan keluarnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, Jalan Brigjen Hasan Basry No. 03, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

### **2. Analisis Data**

Dalam penyelesaian tugas ini, jenis data yang penulis gunakan untuk mendukung penelitian adalah data primer dan data sekunder. Adapun definisi dari primer dan sekunder.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam menyelesaikan skripsi ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan untuk mendukung penelitian adalah dengan cara Observasi, Wawancara, dan Kepustakaan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, melalui wawancara langsung dengan shop manager

perusahaan dan satu orang karyawan devisi salesman, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang di lakukan sangat bagus dan produktivitas kerja karyawannya pun dapat dikategorikan baik yang bisa membantu pencapaian perusahaan tersebut. Adapun motivasi yang di berikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin ialah sebagai berikut:

1. Jenjang karir, jenjang karir adalah serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu dalam kehidupan seseorang dan serangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.
2. Memberikan pelatihan, pelatihan dalam bentuk training ini diberikan seminggu sekali oleh shop manager CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin kepada seluruh karyawannya.
3. Menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan yang ada pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin. Pimpinan CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin menjalin komunikasi baik terhadap karyawannya dengan cara selalu memberikan arahan baik itu strategi pemasaran, ataupun nasehat setiap hari sebelum memulai bekerja.
4. Apresiasi terhadap kinerja karyawan, apresiasi ini di berikan dalam bentuk pujian dan hadiah sesuai dengan pencapaian si karyawan.
5. Diakui status kerjanya, semua karyawan yang ada di CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, status kerja sudah di akui oleh perusahaan dan pimpinannya dengan adanya kontrak kerja.

6. Pemberian gaji satu bulan sekali setiap tanggal 9(Sembilan) yang tidak pernah telat yakni selalu tepat waktu, tanpa kita sadari bahwa pemberian gaji tepat waktu sangat memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih giat lagi dan ulet dalam bidang devisi kerjanya.
7. Pemberian tunjangan setiap tanggal 15(lima belas), pemberian tunjangan ini juga sama halnya dengan pemberian gaji tepat waktu yakni memotivasi karyawan agar selalu bekerja dengan lebih baik lagi.
8. Pemberian insentif, setiap akhir bulan pimpinan/manajer memberikan insentif kepada seluruh karyawan pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin

Menurut peneliti CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin sudah benar didalam menerapkan motivasi didalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dan mungkin bisa ditingkatkan lagi agar pencapaian perusahaan dan karyawan bisa lebih maksimal. Ada beberapa manfaat dan keuntungan bagi perusahaan yang memberikan motivasi terhadap karyawannya ialah sebagai berikut:

### **1. Manfaat**

Setiap masalah membutuhkan sumber daya material, finansial dan manusia untuk mencapai tujuannya. Melalui insentif, sumber daya manusia dapat dimaksimalkan. Hal ini dapat dicapai dengan menumbuhkan kemauan karyawan untuk bekerja.

Untuk memberikan permainan penuh pada kinerja pekerjaannya, ia harus mengisi kesenjangan antara kemampuan dan kemauan untuk membantu meningkatkan kinerja bawahannya. Ini akan meningkatkan

produktivitas, mengurangi biaya operasi dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.

Tujuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai bila faktor-faktor berikut terjadi. Pertama-tama, penggunaan sumber daya yang terbaik, lingkungan kerja yang kooperatif, karyawan berorientasi pada tujuan, mereka bertindak dengan tujuan, jika koordinasi dan kerja sama terjadi pada saat yang sama, tujuan dapat dicapai, yang dapat dicapai secara efektif melalui motivasi.

Motivasi merupakan faktor penting yang membawa kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengingat dan menyusun rencana insentif untuk kepentingan karyawan.

Hanya ketika karyawan merasa terlibat dalam manajemen, mereka dapat tetap setia kepada perusahaan. Keterampilan dan efisiensi karyawan akan selalu bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Ini akan membentuk citra publik yang baik di pasar dan menarik perhatian orang-orang yang cakap dan berkualitas.

### **2. Keuntungan**

Motivasi sebagai suatu proses mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Motivasi memenuhi kebutuhan karyawan dan dengan demikian menciptakan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin dengan mengeluarkan seluruh kemampuannya.

Motivasi memainkan peran penting dalam mengubah sikap karyawan dalam perusahaan. Tenaga kerja yang termotivasi dengan baik adalah tenaga kerja yang loyal.

Karyawan yang termotivasi memiliki tingkat moral dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan tujuan serta sasarannya.

Beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah adalah fitur penting dari setiap bisnis yang sukses. Untuk bereaksi terhadap perubahan dengan mudah dan terus berfungsi dengan lancar, perusahaan membutuhkan loyalitas dan komitmen yang besar dari karyawannya.

Arah adalah fungsi manajerial yang penting untuk membentuk fungsi intinya. Motivasi sebagaimana yang telah disebutkan adalah bagian vital dari arah. Arah menjadi proses yang melibatkan pengarahan atau memulai tindakan sesuai dengan rencana yang dibuat mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati dengan komitmen dan loyalitas. Proses pengarahan hanya mungkin dilakukan ketika karyawan melanjutkan ke arah yang ditentukan oleh manajer dan ini membutuhkan tenaga kerja yang termotivasi.

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena jika sampai terputus dapat mengakibatkan putusnya kekompakan didalam melaksanakan tugas dan akan menurunnya produktivitas perusahaan. Motivasi pada umumnya dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik.

### **1. Motivasi Yang Telah Dilakukan Oleh CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin**

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh manajer CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, sangat membantu dalam kelangsungan hidup perusahaannya, seorang manajer pada

perusahaan tersebut melihat dari seluruh jaringan CV. Surya Prima terutama di Kayu Tangi Banjarmasin dengan melihat KPI (Key Performance Indikator) yang menjadi tolak ukur apabila karyawannya kehilangan motivasi maka tugas seorang pimpinan/manajer ia harus memotivasi kembali karyawan yang sudah ada dengan melihat permasalahan yang ada, dengan pemberian motivasi yang berkelanjutan tanpa terputus maka akan membuat gairah kerja karyawan akan meningkat dan siap untuk memberikan waktu, pikiran dan tenaga untuk kelangsungan hidup perusahaan di tempat dia bekerja.

### **2. Beberapa Motivasi Yang Juga Bisa Dilakukan**

- 1) Dengan adanya peraturan dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.
- 2) Dalam hal ini pimpinan CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, cukup baik dalam menjalankan aturan-aturan dalam perusahaan sehingga akan mendorong atau memberikan tauladan yang baik terhadap karyawan untuk ikut dalam mentaati segala aturan-aturan perusahaan.
- 3) Pada dasarnya pekerjaan telah diselesaikan oleh setiap karyawan bertujuan untuk mendapatkan gaji. Dengan sejumlah gaji yang diberikan diharapkan akan mampu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 4) Komunikasi yang baik sangat di perlukan dalam suatu perusahaan tidak hanya didalam pendelegasian tetapi juga untuk menjaga hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Setiap orang pasti ingin dihormati

dan dihargai oleh orang lain dan akan merasa tersinggung apabila dirinya merasa direndahkan di depan umum.

### **3. Cara Pemberian motivasi**

#### **1) Pemberian yang dilakukan organisasi**

Memberikan imbalan finansial (upah, gaji) yang memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan fisik. Memberikan kontrak kerja dan jaminan pensiun agar karyawan merasa terjamin dan aman. Beri identitas organisasi dimana para karyawan dapat merasa sebagai anggota (mulai dari hal-hal seperti ethos dan tujuan perusahaan, sampai rincian kecil-kecil seperti pakaian kerja yang mencerminkan identitas perusahaan tersebut). Memberikan imbalan atau hadiah uang, promosi atau pengakuan perusahaan dalam bentuk apapun atas prestasi atau pekerjaan yang terlaksana dengan baik. Secara tidak langsung, walaupun gaji yang diterima dapat memungkinkan karyawan untuk melakukan hal-hal yang dapat membantu mewujudkan terpenuhinya kebutuhan dirinya, organisasi yang bersangkutan dapat memberi mereka lingkup kerja dan tanggung jawab bagi mereka untuk melakukan hal itu.

#### **2) Pemberian yang dilakukan pemimpin**

Memastikan bahwa karyawan mendapatkan imbalan finansial yang memang menjadi hak mereka. Memastikan agar mereka mengerti aturan dan program organisasi yang mendukung rasa aman mereka, dan bila memang mungkin angkatlah karyawan tetap. Ciptakan suasana tim diantara karyawan melalui konsultasi, pembagian tanggung

jawab dan kontrol, dengan cara mengaitkan pekerjaan dan tujuan organisasi. Beri pengakuan dengan memberi perhatian dan pujian terhadap sumbangan masing-masing anggota tim, serta berilah perhatian terhadap perkembangan setiap karyawan. Membantu anggota tim untuk mengembangkan diri mereka dalam hal independensi, inisiatif dan tanggung jawab.

### **4. Kinerja dan Produktivitas karyawan oleh CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin**

Dari hasil penelitian bahwa produktivitas kerja yang ada pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin masih belum maksimal karena adanya perekrutan karyawan baru yang masih perlu penyesuaian terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Akan tetapi penyesuaian ini diberikan waktu enam bulan dan apabila karyawan tidak bisa mengikuti aturan ritme selama waktu enam bulan tersebut maka karyawan yang berstatus training itu tidak akan diperpanjang status kontrak kerjanya.

Shop manajer CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin juga menjelaskan bahwa teknik jual pada perusahaan tersebut berbeda dari yang sebelumnya karena tidak berinteraksi langsung dengan para konsumen lebih banyak bermain di sosial media karena menyesuaikan dengan kondisi wabah virus covid-19 sekarang ini, maka dari itu karyawan yang diperlukan ialah orang-orang yang berkompeten di bidang sosial media lebih ke milenial untuk bisa meningkatkan penjualan sampai dengan 100%.

## **5. Cara Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas**

Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah atau insentif sebagai imbalan atas keberhasilan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, secara non fisik berupa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin. Berupa pujian-pujian, yang dapat memotivasi karyawan supaya dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Berupa pemberian insentif, pemberian insentif berdasarkan alasan pimpinan akan memberikan upah atau dorongan tertentu apabila hasil kerja karyawan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Memperhatikan kesejahteraan karyawan, dengan perhatian terhadap tunjangan dan fasilitas agar karyawan merasa diperhatikan, dimana pada akhirnya semangat kerja karyawan meningkat, dengan peningkatan kinerja karyawan maka tidak menutup kemungkinan hasil yang di capai akan meningkat bagi produktivitas perusahaan. Bonus perlu juga diberikan pemimpin/manajer terhadap karyawannya pada saat perusahaan mengalami keuntungan besar, karena pada dasarnya karyawan juga ikut andil didalam pendapatan keuntungan perusahaan tersebut.

## **6. Cara Motivasi Oleh CV. Surya Prima Kayutangi Untuk Meningkatkan Produktivitas**

### **1) Motivasi dari perusahaan CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin.**

Evaluasi 1 bulan sekali secara internal ialah evaluasi melihat absensi, tanggung jawab kerja, kerja sama tim dan komunikasi antara atasan dan bawahan. Evaluasi 3

bulan sekali secara global ialah evaluasi yang di lakukan oleh kantor pusat melalui call center yang mana call center ini melakukan pengecekan rondon sepuluh data untuk melihat hasil evaluasi baik dari sistem penjualan dan sistem after sale(setelah penjualan).

### **2) Motivasi dari pimpinan/shoap manajer CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin.**

Jenjang karir, jenjang karir adalah serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu dalam kehidupan seseorang dan serangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Jenjang karir juga sebagai suatu pendorong seorang individu untuk bergairah di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja pada suatu perusahaan. Memberikan pelatihan, pelatihan dalam bentuk training ini diberikan seminggu sekali oleh shoap manajer CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin kepada seluruh karyawannya. Menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan yang ada pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin. Pimpinan CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin menjalin komunikasi baik terhadap karyawannya dengan cara selalu memberikan arahan baik itu strategi pemasaran, ataupun nasehat setiap hari sebelum memulai bekerja.

Apresiasi terhadap kinerja karyawan, apresiasi ini di berikan dalam bentuk pujian dan hadiah sesuai dengan pencapaian si

karyawan. Diakui status kerjanya, semua karyawan yang ada di CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin, status kerja sudah di akui oleh perusahaan dan pimpinannya dengan adanya kontrak kerja. Pemberian gaji satu bulan sekali setiap tanggal 9(Sembilan) yang tidak pernah telat yakni selalu tepat waktu, tanpa kita sadari bahwa pemberian gaji tepat waktu sangat memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih giat lagi dan ulet dalam bidang devisa kerjanya. Pemberian tunjangan setiap tanggal 15(lima belas), pemberian tunjangan ini juga sama halnya dengan pemberian gaji tepat waktu yakni memotivasi karyawan agar selalu bekerja dengan lebih baik lagi. Pemberian insentif, setiap akhir bulan pimpinan/manager memberikan insentif kepada seluruh karyawan pada CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin.

## **PENUTUP**

1. Kegiatan yang di jalankan oleh suatu perusahaan tidak selamanya berjalan dengan mulus tanpa adanya suatu hambatan, hal ini bisa disebabkan adanya daya dukung sumber daya tidak maksimal, baik sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Serta kurangnya motivasi yang seharusnya mendorong karyawan untuk bekerja secara loyal dan maksimal.
2. Perusahaan yang selalu memberikan motivasi kepada karyawannya akan membuat pencapaian perusahaan tersebut maksimal, karena dengan karyawan selalu dimotivasi maka akan mendorong mereka bekerja dengan iklas dan loyalitas terhadap perusahaan meningkat dan kinerja juga akan maksimal. Selain itu karyawan akan rela

menyumbangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membantu mencapai target perusahaan dengan adanya motivasi. Sebagaimana yang sudah diterapkan oleh CV. Surya Prima Kayu Tangi Banjarmasin.

3. Motivasi suatu pekerjaan yang di lakukan oleh seorang pimpinan atau manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan untuk bekerja kepada orang lain. Motivasi juga merupakan suatu proses untu mempengaruhi seseorang agar bisa melakukan sesuatu akativitas tertetu untuk mencapai suatu tujuan.
4. Kebijakan seorang pimpinan atau manager untuk memberikan motivasi dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, di akui didalam organisasi, merasa dihargai, serta pencapaian iklim kerja yang kondusif.
5. Kinerja dan produktivitas karyawan merupakan suatu indikator pengukur didalam terwujudnya kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu cara yang lebih efektif untuk mencapai kesuksesan perusahaan maka kinerja dan produktifitas harus di awasi dengan cara mendorong karyawan supaya bekerja dengan maksimal dengan diiringi pemberian motivasi.
6. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dapat di lakukan dengan Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah, insentif sebagai imbalan, dan pujian-pujian, Memberikan insentif setiap bulannya, Mengadakan pelatihan seperti seminar keorganisasian dan kepemimpinan, Mengadakan rekreasi untuk seluruh karyawan, Mengawasi kesejahteraan karyawan, Pada saat perusahaan jaya atau sukses maka bonus juga perlu diberikan kepada karyawan , dan meminta masukan dan pendapat dari



karyawan dalam hal ini anggapan melibatkan karyawan didalam mengambil keputusan yang juga memperngaruhi pekerjaan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang, Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- DeCenzo, D. A., Robbins S. P., Verhulst, S. L. (2013). Fundamentals of Human Resource Management, 11th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Drs. Sukrispiyanto, M.M (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Indomedia pustaka.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fahmi, Irham, (2014), Analisa kinerja keuangan, Bandung : Alfabeta
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). Perilaku Keorganisasian.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013. Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sudjana, Nana. (2016). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sumual, Tineke Evie Meggy, Manajemen Sumber Daya Edisi Revisi, Jawa Timur: R.A.De.Rozarie, 2017.
- Sunyoto, Danang, 2012, Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.