

# ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL SINAR MOTOR BANJARMASIN

Sulastri<sup>1</sup>, Aida Vitria<sup>2</sup>, Purboyo<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0517

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1126067301

Email : [sulastri173105@gmail.com](mailto:sulastri173105@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pelaksanaan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin, (2) Upaya motivasi kerja bengkel Sinar Motor Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawannya, (3) Kendala yang dihadapi dalam memotivasi kerja karyawan pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian kelapangan atau ke obyek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi yang diberikan kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin sudah sangat baik, tapi pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang berkeseimbangan atau dengan kata lain kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin tidak konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan bengkel Sinar Motor. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. (2) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dengan menyumbangkan ide dan segala kreativitas dalam rangka mengembangkan *skill* dan keahlian karyawan. (3) kendala pemberian motivasi kerja pada karyawan bengkel Sinar Motor Banjarmasin yaitu kemampuan usaha yang terbatas dalam menentukan alat motivasi yang tepat, karena keinginan setiap karyawan tidak sama, kemampuan usaha bengkel Sinar Motor juga terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif, sehingga sulit memberikan insentif yang adil kepada karyawannya.

**Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the implementation of work motivation in improving employee performance at the Sinar Motor Banjarmasin workshop, (2) Efforts to motivate work at the Sinar Motor Banjarmasin workshop in improving the performance of its employees, (3) the obstacles faced in motivating employees to work at the Sinar Motor workshop. Banjarmasin Motorcycle.

The design of this research is a qualitative research that is a field research or to the object of research where data collection is done by observation, interviews and documentation.

The results showed (1) The motivation given by the head of the Sinar Motor Banjarmasin workshop was very good, but the implementation was not continuous and not balanced or in other words the head of the Sinar Motor Banjarmasin workshop was inconsistent in providing

work motivation to Sinar Motor workshop employees. So that not many employees are motivated to do their work optimally. (2) Provide opportunities for employees to participate by contributing ideas and all creativity in order to develop employee skills and expertise. (3) Constraints in providing work motivation to employees of Sinar Motor Banjarmasin workshops, namely limited business ability in determining the right motivational tool, because each employee's desire is not the same, Sinar Motor workshop's business ability is also limited in providing facilities and incentives, making it difficult to provide appropriate incentives. fair to employees.

Keywords: Employee Motivation and Performance

## **PENDAHULUAN**

Peranan motivasi kerja mempunyai fungsi yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas. Dalam sebuah pekerjaan suatu organisasi termasuk didalamnya perusahaan, tentunya harus lebih banyak bergantung dari unsur sumber daya manusia dalam sistem yang dilakukannya. Oleh karena itu, tenaga kerja harus terus dipacu kinerjanya, meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dimana kualitas sumber daya manusia lah yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja, supaya karyawan dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi, termasuk Bengkel Sinar Motor Banjarmasin akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja, kepemimpinan dari sumber daya manusia, dan kesempatan pengembangan karir.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dari motivasi ini lah kualitas sumber daya manusia sangat menentukan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau

mengarahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Dalam pembangunan ekonomi nasional termasuk didalam ekonomi lokal atau daerah dan industri umumnya, seperti usaha pribadi bengkel Sinar Motor Banjarmasin diarahkan pada penguatan dan pendalaman struktur industri untuk meningkatkan efisiensi, daya saing menuju kemandirian dan tingkat kualitas yang makin bermutu. Saat ini pemerintah, baik pusat maupun daerah giat berusaha untuk memberi dorongan dan bantuan kepada perkembangan industri dengan misi agar memperluas kesempatan kerja dengan penumbuhan ekonomi daerah dan dapat ikut serta dalam era perdagangan bebas. Dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan bengkel Sinar Motor Banjarmasin, tentunya harus diiringi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang potensial. Karena ekonomi industri seperti usaha pribadi bengkel Sinar Motor Banjarmasin sesungguhnya bersandar pada basis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga

keunggulan komperatif dan kompetitif yang baik akan menjadi modal dasar pembangunan. Meskipun suatu Negara mempunyai sumber daya yang melimpah ruah namun jika tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi, tentunya tidak akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kualitas sumber daya manusia dianggap kurang produktif dan kualitasnya rendah, apabila kurang manfaat dalam peningkatkan organisasi usahanya.

Hal ini berarti motivasi hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan dari motivasi kerja terhadap sumber daya manusia yang berkualitas atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas harus didorong oleh motivasi kerja, yang secara efektif dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Artinya setiap perusahaan atau usaha pribadi pada dasarnya selalu memerlukan faktor-faktor produksi agar aktivitas usahanya dapat berjalan dengan lancar, seperti tenaga kerja yang berkualitas, mesin yang lengkap, bahan-bahan dan modal yang memadai. Dalam hal ini faktor motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang penting. Usaha bengkel Sinar Motor Banjarmasin dalam upaya peningkatan produksi jasanya selalu memperhatikan bagaimana pengembangan motivasi kerja sumber daya manusianya terhadap peningkatan kinerja karyawannya, sebab tenaga kerja yang ada di bengkel ini merupakan asset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan produksi jasanya. Dengan demikian terciptanya suatu keterkaitan antara motivasi kerja dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama yaitu ingin memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, selain pihak karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya dengan meningkatkan

kinerjanya. Disisi lain usaha bengkel Sinar Motor Banjarmasin berusaha meningkatkan produksi jasanya, maka akan terjadi tujuan bersama pula. Dengan adanya peranan dari motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tentunya dapat meningkatkan produksi jasa pada usaha bengkel Sinar Motor Banjarmasin, dan sampai saat ini produksi jasa selalu dapat ditingkatkan dengan mutu kualitas yang tinggi, ini dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan bengkel sehingga tercapai kinerja karyawan, dan etos kerja dibengkel yang harmonis pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL SINAR MOTOR BANJARMASIN”**.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, yaitu melakukan kegiatan lapangan guna memperoleh berbagai data dan informasi yang diperlukan. Maka dalam pengumpulan data peneliti menggali data-data bersumber dari lapangan dan akan dianalisis yang berkenaan tentang motivasi kerja dan meningkatkan kinerja.

Untuk mempermudah dalam analisis pembahasan dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Adapun metode-metode adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu teknik pengumpulan data yang berorientasi pada sumber-sumber dari literature, buku-buku dan laporan-laporan yang mempunyai hubungan erat dengan penulisan ini dan dapat digunakan untuk

memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (Field Research), yaitu mengadakan pengamatan langsung ke lapangan atau terjun langsung ke tempat obyek penelitian, dengan melakukan beberapa cara diantaranya, yaitu:
  - Observasi, yaitu pengamatan di lapangan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang benar terkait obyek tersebut.
  - Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung kepada pemimpin dan karyawan bengkel.
  - Dokumentasi, adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung peneliti.

Data yang diperoleh dilapangan akan dianalisis dengan cara membandingkan data-data yang diperoleh dilapangan dan teori, prinsip dan gagasan yang terkumpul pada penelitian kepustakaan yang kemudian diklasifikasikan, diteliti dan ditelaah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan secara deskriptif dan selanjutnya dalam suatu kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pelaksanaan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di bengkel Sinar Motor Banjarmasin, maka dapat diketahui tentang motivasi yang dilakukan di

bengkel Sinar Motor Banjarmasin, yaitu sebagai berikut :

Pada awalnya usaha-usaha yang dilakukan kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin memberikan motivasi kepada karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang berkeselamatan atau dengan kata lain kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin tidak konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan bengkel Sinar Motor. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin harus mampu dan mau memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dengan sarana motivasi yang tepat pada masing-masing karyawan.

Motivasi kerja yang dapat diberikan kepada bengkel Sinar Motor Banjarmasin kepada karyawannya yaitu dalam bentuk materi, yang dimaksud motivasi materi adalah motivasi yang bersifat materi sebagai imbalan atau prestasi seperti upah lembur, selain itu kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin juga memberikan motivasi dalam bentuk non materi yaitu motivasi yang tidak berbentuk materi seperti pujian.

Selain itu motivasi yang diberikan kepada kepala bengkel Sinar Motor juga dilakukan dalam bentuk motivasi positif. Kepala bengkel Sinar Motor memberikan motivasi positif pada karyawan yang bertujuan untuk mencoba mempengaruhi karyawan agar menjalankan sesuatu yang usaha bengkel inginkan dengan cara memberikan hadiah. Bengkel Sinar

Motor juga memberikan motivasi tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran bekerja sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya tempat beristirahat yang nyaman, mesin-mesin yang baik. Motivasi langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga akhirnya prestasi kerja karyawanpun meningkat.

Menurut kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin melakukan motivasi dengan cara tersebut dapat memberikan efek yang signifikan dalam memotivasi semangat kerja pada karyawannya.

Dilihat dari hasil pengamatan dilapangan dimana setelah kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin memberikan motivasi baik yang positif dan motivasi tidak langsung, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu.

## **2. Upaya motivasi kerja bengkel Sinar Motor Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawannya**

Sebagian besar karyawan membuat motivasi yang dapat menimbulkan perasaan senang dalam melakukan pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Pemberian motivasi secara khusus kepada karyawan perlu dilakukan mengingat karakter, kemampuan dan keinginan tiap orang berbeda-beda.

Untuk itu kepala bengkel harus dapat memilih cara-cara tertentu dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar motivasi tersebut dapat berhasil dan bermanfaat bagi bengkel dan karyawan yang bersangkutan.

Upaya motivasi yang diberikan kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya komunikasi antar atasan dengan bawahan untuk menghindari terjadinya kesengajaan sosial yang dirasakan oleh karyawan.
2. Pimpinan dapat secara langsung memberikan perhatian berupa penghargaan dan arahan kepada karyawan atas pekerjaan masing-masing.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dengan menyumbangkan ide dan segala kreativitas dalam rangka mengembangkan *skill* dan keahlian karyawan.

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan, yaitu :

- a. Untuk meningkatkan gairah kerja karyawan
- b. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan
- c. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan
- d. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas tugas-tugasnya
- e. Untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja

Motivasi inilah yang dapat dijadikan kepala bengkel sebagai alat ukur untuk mengatur hubungan-hubungan pekerjaan diantara karyawan yang ada dalam bengkel. Apabila pimpinan dapat memahami apa yang merangsang karyawan mau bekerja untuk bengkel tersebut. Maka kepala bengkel dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-imbalan sehingga karyawan bergairah untuk bekerja.

### 3. Kendala yang dihadapi dalam memotivasi kerja karyawan pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin

Dalam melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan seseorang sering menemukan kendala yang mampu menghambat pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut.

Dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan bengkel Sinar Motor Banjarmasin mempunyai kendala yaitu kemampuan usaha bengkel Sinar Motor yang terbatas dalam menentukan alat motivasi yang tepat, karena keinginan setiap karyawan tidak sama, kemampuan usaha bengkel Sinar Motor juga terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif, sehingga sulit memberikan insentif yang adil kepada karyawan.

Kendala- kendala yang dihadapi dalam memotivasi kerja karyawan pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin

#### 1. Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. insentif juga merupakan salah satu pendapatan karyawan sekitar Rp. 100.000 perhari bagi karyawan panggilan. Sedangkan yang terjadi di bengkel Sinar Motor Banjarmasin tidak ada pemberian bonus kepada karyawan. Tentu hal ini tidak sesuai dengan dengan keperluan dan kebutuhan karyawan disaat biaya hidup

dan kebutuhan saat ini yang semakin mahal. Padahal insentif yang merupakan harapan bagi karyawan panggilan sebagai tambahan pemasukan untuk mencukupi kebutuhan pribadinya. Pemberian insentif yang tidak sesuai harapan karyawan akan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.

#### 2. Uang makan

Pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin, sudah dijamin makannya dan bagi karyawan panggilan tidak ada uang makan. Bagi pihak bengkel jaminan makan dianggap sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan tetap. Namun dari pihak karyawan panggilan uang upah yang diberikan belum mencukupi standar kebutuhan hidup mereka setiap harinya.

Karyawan masih belum puas karena uang tersebut cukup untuk makan, sedangkan karyawan juga membutuhkan uang tambahan untuk membeli minuman, rokok, dan sebagainya. Dengan adanya ketidakpuasan itu akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan disamping itu banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan dan mengeluh. Hal ini dapat mengakibatkan dampak negatif bagi bengkel karena uang makan merupakan faktor pendorong bagi karyawan panggilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di dalam perusahaan.

#### 3. Kehadiran karyawan

Pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin dalam

kebijakan pemberian upah menggunakan sistem bulan bagi karyawan tetap. Ketidakhadiran karyawan tentu saja dapat mempengaruhi pada pemberian upah atau balas jasa kepada karyawan. Makin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan akan meakibatkan upah yang diterima akan semakin sedikit.

Keberhasilan yang diperoleh bengkel selama ini tidak lain adalah berkat bantuan dari karyawan yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya hanya untuk mendapatkan kompensasi dan insentif yang diterima oleh karyawan ukurannya masih dibawah kebutuhan karyawan. Terkadang karyawan akan mengeluh, sebab kebutuhan yang mereka inginkan tidak diperoleh bila hal ini tidak menjadi perhatian maka akan merugikan bengkel itu sendiri.

Dampak yang timbul sebagai akibat kurangnya motivasi yang diberikan bengkel yang secara langsung maupun tidak langsung juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

Di dalam suatu perusahaan apabila kepuasan kerja meningkat, maka kehadiran cenderung turun, atau sebaliknya. Karyawaan yang kurang mendapat kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dengan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.

Kepala bengkel Sinar Motor mengatakan bahwa sulit untuk menentukan motivasi kinerja karyawan karena kurangnya semangat kerja, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan. Selain itu perbedaan latar belakang

menyebabkan karyawan memiliki tujuan dan motivasi kerja yang berbeda-beda sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan usaha bengkel.

Berdasarkan penjelasan data diatas dapat diketahui bahwa kendala yang dihadapi kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin yaitu terletak pada perbedaan karakter dari setiap individu karyawan yang membuat kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin sulit untuk menentukan motivasi kerja yang tepat untuk kinerja karyawan di bengkel Sinar Motor.

#### **4. Peranan Motivasi Kerja yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bengkel Sinar Moror Banjarmasin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya masih belum maksimal juga terdapat cara yang kurang tepat dan ada kendala-kendala dalam memberiaan motivasi kerja, untuk mencapai tujuan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan yaitu agar bisa memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang lebih baik lagi, maka seharusnya bengkel Sinar Motor Banjarmasin bisa memberikan motivasi kepada karyawan dengan maksimal dan cara yang tepat.

Motivasi adalah peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi yang tinggi dalam diri karyawan maka akan menjadi semangat kerja dan produktivitas akan meningkat, sebaliknya bila motivasi turun berarti semangat kerja dan produktivitas dalam diri karyawan akan menurun. Dengan adanya penurunan motivasi ini, akan

memberikan dampak yang buruk terhadap aspek dan bisa merugikan bagi usaha bengkel Sinar Motor. Oleh sebab itu, untuk meningkatnya motivasi karyawan pada usaha ini, kepala bengkel Sinar Motor perlu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk membuktikan kemampuannya dalam bekerja.

Dalam hal ini, peran kepala bengkel dibutuhkan sebagai pedoman motivasi karyawan bengkel Sinar Motor lewat dukungan yang positif seperti penghargaan, pengajuan atau pujian atas prestasi karyawan bengkel Sinar Motor selama mereka bekerja seperti bonus, atau hadiah lainnya, sehingga karyawan yang mendapat motivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.

Motivasi yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di bengkel Sinar Motor Banjarmasin, antara lain sebagai berikut :

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah salah satu unsur utama dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan di bengkel Sinar Motor Banjarmasin, karena dengan adanya motivasi tersebut akan membuat karyawan lebih semangat bekerja untuk mencapai target dari usaha bengkel Sinar Motor , sehingga berdampak hasil kinerja yang maksimal. Usaha bengkel Sinar Motor harus kontinyu dan berkeseimbangan dalam pemberian motivasi pada karyawan dengan dua segi materi dan non materi. Motivasi harus dilakukan secara terus menerus untuk

meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pemberiaan Insentif yang jelas dan konsisten kepada karyawan agar mereka merasa di apresiasi atas hasil kerja yang mereka lakukan maka dengan itu diharapkan dapat memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan yang mana akan meningkatkan efektivitas dalam bekerja dan pada akhirnya dapat memberikan kesuksesan pada usaha.
3. Memberikan fasilitas tempat istirahat yang nyaman untuk karyawan
4. Membina hubungan yang baik antar kepala bengkel Sinar Motor dengan karyawan, seta membangun komunikasi dan hubungan kerja yang baik dan harmonis agar bisa lebih dekat dan mengenai setiap karakter karyawannya, sehingga bisa menentukan motivasi kinerja yang tepat untuk setiap karyawan di bengkel Sinar Motor Banjarmasin.
5. Pemberiaan gaji yang sesuai  
Ada kecenderungan bahwa semakin besar gaji yang diberikan maka semakin puaslah hati karyawan dan kebutuhan hidup mereka juga dapat terpenuhi, mereka mengharapkan agar gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan cukup, terutama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan. Dengan gaji yang layak dan sesuai posisi pekerjaan dapat diharapkan bertambahnya motivasi kerja kepada karyawan yang melalukan pekerjaan mereka di bengkel.

Sejauh ini belum ditemukan adanya keluhan tentang ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan nominal gaji yang mereka terima, karena setiap karyawan dituntut bertanggung jawab dan profesional atas segala syarat dan ketentuan yang sudah disepakati dan diketahui bersama-sama saat diawal sebelum menjadi karyawan bengkel Sinar Motor.

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

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Bengkel Sinar Motor Banjarmasin adalah usaha pribadi yang bergerak dalam bidang jasa body repair seperti las, ketok, dan deco.
2. Dari hasil pengamatan dilapangan yang penulis peroleh dari bengkel Sinar Motor Banjarmasin terhadap masalah yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Disini

terlihat jelas bahwa pokok permasalahan yang dihadapi bengkel Sinar Motor Banjarmasin yaitu kurangnya motivasi terhadap karyawan yang dilakukan oleh bengkel Sinar Motor Banjarmasin.

3. Pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin dalam pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang berkeseimbangan atau dengan kata lain kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin tidak konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan bengkel Sinar Motor. Sehingga tidak banyak karyawan yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.
4. Upaya motivasi yang dapat diberikan kepala bengkel Sinar Motor Banjarmasin kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu adanya komunikasi antar atasan dengan bawahan untuk menghindari terjadinya kesengajaan sosial yang dirasakan oleh karyawan.
5. Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.
6. Pada bengkel Sinar Motor Banjarmasin mempunyai kendala yaitu kemampuan usaha bengkel Sinar Motor yang terbatas dalam menentukan alat motivasi yang tepat, karena keinginan setiap karyawan tidak sama, kemampuan usaha bengkel Sinar Motor juga terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif, sehingga sulit memberikan insentif yang adil kepada karyawan.

### **Saran**

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus ada upaya dari

- bengkel Sinar Motor Banjarmasin untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu dengan memberi gaji yang layak kepada karyawan dalam artian selain gaji pokok, bengkel juga harus memberikan gaji lembur dan sebagainya.
2. Bengkel Sinar Motor Banjarmasin bisa menambahkan insentif bisa dijadikan suatu pendapatan tambahan untuk karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Atas dasar pertimbangan yang tepat dan dengan sesuai situasi dan kondisi bengkel, juga sesuai biaya hidup karyawan sekarang.
  3. Membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan Kepala bengkel harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan serta pola kepemimpinan yang efektif. Hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berilah kelonggaran pengawasan kepada karyawan agar dapat membuat mereka dapat bersikap mengambil keputusan tanpa merepotkan pihak bengkel.
  4. Dan juga bengkel perlu memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk maju, dengan semangat kerja akan timbul karena mereka mempunyai harapan untuk maju.

Dari kesimpulan dan saran yang penulis kemukakan, diharapkan usaha jasa dan kepala bengkel bisa mempertimbangkan saran-saran yang sudah diberikan penulis agar sebuah motivasi bisa tercipta dan sebuah motivasi tersebut bisa meningkatkan semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I., ... & Purboyo. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Chayani, Fitria Dewi. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. CIPTA KRIDATAMA SITE TIA SEMAMBAN*. Banjarmasin: UNISKA
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempatbelas*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Invanko, Stefan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kamsir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pramularso, Eigis Yani. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugerah Jakarta* . Jakarta: Akademik Manajemen Keuangan BSI
- Ramayanti, Suci. (2020) *Analisis Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pada PT. Muhammad Yamin Transportasi*

(*MY-TRANS*) Banjarmasin.  
Banjarmasin UNISKA

Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Widyanti, R. (2020). Basuki; Kurniaty; Zainul, M; Alfisah, Erni; Susiladewi; Purboyo; 2020, The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in

Disruption Era: Evidence from Plywood Corporate Staff in South Kalimantan. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 2731-2738.

Zariyah. (2020). *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Banjarmasin: UNISKA Sumber : <http://wakhinuddin.wordpress.com/2013/10/22/bentuk-bentuk-organisasi/>