

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MITRA TEKNIK SEJATI ELECTRINDO DI BANJARMASIN

ABSTRAK

Widayanti¹, Susila Dewi², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0706

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1106066401

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

Email : Widayantiwy053@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo. 2) Untuk mengetahui pemberian motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan kerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yang mana merupakan data yang tidak dapat di hitung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin. 2) Naik turunnya produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin karena adanya peranan dalam motivasi kerja. 3) Motivasi kerja yang dilakukan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo adalah : Memperhatikan karyawan sebagaimana mestinya

Kata Kunci : Motivasi, Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) To determine the role of motivation in improving employee performance at PT. Electrindo's True Engineering Partner. And 2) To find out the right work motivation to improve employee work at PT. Electrindo's True Engineering Partner. This study uses a qualitative descriptive research method, which is data that cannot be calculated.

The results of this study indicate that: 1) indicate that work motivation is very important in increasing employee productivity at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo in Banjarmasin. 2) The rise and fall of employee productivity at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo in Banjarmasin because of their role in work motivation. 3) Work motivation by PT. Electrindo's True Engineering Partners are: Paying attention to employees properly

Keywords: Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya peranan sumber daya manusia itu sangat penting dalam perusahaan, sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini meningkatkan bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Disamping itu perkembangan teknologi yang mencakup semua bidang telah menimbulkan perubahan baik dari segi metode kerja, peralatan kerja maupun sistem penjejang jabatan

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut pemimpin perusahaan harus dapat memotivasi kinerja karyawan dengan baik dan benar. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur serta kebijaksanaan yang ditetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

Salah satu upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah pemberian motivasi bagi karyawan serta penciptaan suatu iklim kerja yang dinamis dilingkungan kerja setiap karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan serta gairah kerja karyawan.

Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakekat motivasi kerja serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi tenaga kerja untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikendaki oleh perusahaan.

Seorang pemimpin suatu perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan benar apabila segala kebutuhannya terpenuhi secara layak atau bisa dikaitkan bila imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai maka semangat dan gairah kerja dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Masalah gairah dan semangat kerja tidak timbul begitu saja, akan tetapi bisa timbul karena adanya motivasi, dan apabila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang telah diberi oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melaksanakan tindakan yang diarahkan untuk mencapai kepuasan kerja, dan bila kepuasan kerja telah tercapai maka semangat dan gairah kerja akan meningkat. Biasanya uang adalah perangsang yang sering digunakan sebagai alat untuk memberikan motivasi, namun uang bukan merupakan sarana satu-satunya untuk memotivasi suatu karyawan, akan tetapi bisa lebih dari itu seperti, memberikan penghargaan atau kenaikan pangkat, atau bisa saja pemimpin mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refresing. Ini semua bisa dilakukn agar bisa memberikan motivasi pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : “Analisis Peranan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Teknik Sejati Electrindo Di Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat Discriptif analysis (Analisis Diskripsi) yaitu mengamati peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisis, diinterpretasikan dan diskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik menjadi suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan diperoleh gambaran mengenai Motivasi yang seharusnya dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Dalam usaha untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin, maka seorang pemimpin dituntut untuk meningkatkan kerja karyawannya dengan upaya dan usaha yang semaksimal mungkin, untuk itu diperlukan hubungan yang baik antar karyawan. Adapun adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai dan pimpinan dalam mencapai kepuasan

kerja akan mempengaruhi motivasi dari setiap individu-individu itu sendiri. Pemimpin perusahaan juga harus menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

1. Sebagai pimpinan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin diharapkan mempunyai berbagai ciri dan untuk dapat menciptakan suasana yang baik, sehingga menimbulkan diri setiap karyawan merasa diperhatikan dan motivasi kerja mereka dapat dipertaruhkan.
2. Pemberian motivasi juga seharusnya dilakukan terus menerus dan jangan sampai terputus dan jika terputus bisa saja mengakibatkan tidak adanya keseragaman dalam pelaksanaan tugas. Peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh karyawan, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk materi maupun non materi dapat berupa penghargaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan atas kinerja yang dicapainya, dapat berupa pujian dan kehormatan, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh semangat, karena ada *reward* (imbalan) yang akan mereka terima.

Selain hal diatas hal yang perlu diperhatikan oleh para staff atasan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah hal-hal yang dapat meningkatkan

kreativitas, produktivitas, semangat dan gairah kerja karyawan, yaitu antara lain :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia, dalam bekerja maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji/upah yang layak.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja karyawan memerlukan tunjangan kesehatan, asuransi
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok. Dalam hubungan ini karyawan ingin diterima keberadaannya ditempat kerja dapat melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini karyawan perlu penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini karyawan perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.
- 6) Pemberian insentif yang terarah dan berkesinambungan, agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung maka selain cara-cara yang disebutkan diatas, maka dapat

pula ditempuh cara pemberian insentif kepada para karyawan, yaitu memberikan tambahan penghasilan secara langsung dan berkesinambungan terhadap karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya.

- 7) Menyediakan fasilitas, ada berbagai macam fasilitas yang bisa diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tergantung pada situasi dan kondisi perusahaannya, seperti halnya transportasi motor/mobil, tempat istirahat, tempat ibadah, atau jika perlu warung kopi untuk karyawan bisa bersenda gurau dikala jam istirahat tiba.
- 8) Perlunya pendekatan secara pribadi, salah satu aspek paling tepat untuk mengetahui pola berpikir, bersikap dan bertingkah laku, para karyawan dalam konteksnya dengan mengembangkan kemampuan adalah melakukan pendekatan secara pribadi. Secara psikologi tiap-tiap orang mempunyai keinginan dan cita-cita sendiri. Oleh karena itu dengan mengenal secara lebih dekat, maka pimpinan akan mengetahui dari segimana pemberian motivasi yang efektif terhadap karyawannya.
- 9) Mempertimbangkan tugas/pekerjaan yang akan diberikan, langkah selanjutnya yang dilakukan oleh pimpinan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah dengan

mempertimbangkan tugas dan kerjaan. Langkah pertimbangan terhadap tugas atau pekerjaan disini merupakan usaha untuk melihat dan mempertimbangkan fakta dan tugas yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu pimpinan harus mempunyai pengertian yang luas dalam hal mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada seorang karyawan.

- 10) Melaksanakan promosi jabatan, telah disadari oleh setiap usaha untuk memajukan para karyawan adalah usaha untuk menambah keahlian dan efisiensi bawahan atau untuk menempatkan pada jabatan dan fungsi yang tepat, maka langkah promosi jabatan adalah pada hakekatnya memberikan kekuasaan serta tanggung jawab sebelumnya, dimana hal ini merupakan salah satu usaha untuk mereka agar lebih disiplin dalam bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan selama ini, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin adalah badan usaha yang bergerak dibidang jasa dan perdagangan alat/peralatan: kelistrikan yang secara khusus melayani masyarakat luas. Maksud dan Tujuan berdirinya perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan

layanan untuk kebutuhan masyarakat yang memerlukan segala sesuatu yang berkaitan dengan listrik.

2. Usaha yang dilakukan PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin untuk memberikan motivasi pada karyawannya di fokuskan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya pada khususnya. Motivasi disini memberikan arahan pada karyawan untuk memberikan arahan yang tepat tentang potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga dapat menghasilkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk bisa menghasilkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Apa yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi karyawannya pada saat ini sebenarnya sudah bagus, namun permasalahan yang ada pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin, hanya saja kurangnya kombinasi dalam pemberian motivasi, sehingga sulit untuk melihat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, selain itu langkah-langkah yang di ambil dalam memotivasi karyawan tampaknya kurang berjalan dengan baik sehingga indikasinya berpengaruh langsung pada penurunan kinerja karyawan. Walau demikian pemimpin sudah berusaha memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan, namun

terhambat mungkin karena terbatasnya waktu pemimpin sehingga pemberian motivasi yang lama kelamaan sedikit terhambat yang dapat menyebabkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin.

4. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin pemimpin dituntut untuk meningkatkan kembali motivasi kerja agar karyawan kembali mempunyai semangat kerja untuk menghasilkan *output* semaksimal mungkin bagi perusahaan. Usaha tersebut dapat berupa perhatian lebih dari pemimpin dan tunjangan yang cukup. Pentingnya motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo di Banjarmasin yaitu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi merupakan hal yang penting karena merupakan suatu upaya untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi pegawainya. Demikian juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kinerja para pegawai akan baik dan maksimal yang apabila selalu diberikan dari pemimpin sehingga mereka bekerja maksimal dan benar sesuai tugas masing-masing.

DAFTAR PUSTAK

Alex S. Nitisemeto. 2010. Manajemen Personalialia. Badan Penerbit Ghalia Jakarta.

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Dimiyanti dan Mudjiono. 2011. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud.
- Dalyono. 2010. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 2012. Manajemen Personalialia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibun, Malayu S.P.2012. Organisasi dan Motivasi. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta
- Mulyasa. 2014. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- P.Siagin.Sondang. 2010. Kepemimpinan organisasi & prilaku organisasi. Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Parmiti, Desak Putu. 2011. Buku bahan ajar media sumber daya manusia. Singaraja.
- Purwanto, Ngalim. 2008. Psikologi Pendidikan Remaja. Bandung: Rosdakarya
- Siagin,Sondang P.2009. kiat meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Sarwanto. 2011. Dasar-dasar organisasi dan manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Sutrisno, Edi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Simamora, Henry. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

[Http:// kbbi.web.id/kinerja](http://kbbi.web.id/kinerja)

[Http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-parahli/#menurut sadirman \(2010 : 73\)](http://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-motivasi-menurut-parahli/#menurut%20sadirman%20(2010%20:73))