

PERANAN MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL RESMI HONDA BUANA MOTOR BANJARMASIN

Putri Amalia¹, Hj. Erni Alfisah², Purboyo³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310369

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1124066801

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

Email : Putryamalia544@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan bengkel Honda buana motor banjarmasin. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data, mengambil objek di Bengkel Resmi Honda Buana motor Banjarmasin. Data yang digunakan adalah data kualitatif berupa sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi dan informasi lain yang berkaitan dengan motivasi & kinerja.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Manajemen Bengkel Resmi Honda Buana motor adalah dalam memberikan motivasi yang belum berjalan dengan baik, sehingga hal ini dapat menyebabkan lemahnya kinerja karyawan dan turunnya produktivitas dan totalitas kerja karyawan yang ada.

Untuk mengatasi masalah tersebut pihak manajemen bengkel perlu mengambil suatu kebijakan yang tepat yaitu melaksanakan kegiatan motivasi yang berkesinambungan sehingga sumber daya manusia dan produktivitas kinerja kerja semakin meningkat.

Kata Kunci : Motivasi, pemimpin, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the extent to which the performance of the employees of the Honda Buana Motor Banjarmasin workshop. This research uses descriptive qualitative research with data collection methods, taking objects at the Honda Buana Motor Banjarmasin Authorized Workshop. The data used is qualitative data in the form of a brief history of the company and organizational structure and other information related to motivation & performance.

The problems faced by the Honda Buana Motor Authorized Workshop Management are in providing motivation that has not gone well, so this can lead to weak employee performance and a decrease in productivity and total work of existing employees.

To overcome this problem, the workshop management needs to take the right policy, namely carrying out continuous motivational activities so that human resources and work performance productivity are increasing.

Keywords: Motivation, leader, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dalam dunia usaha, seperti dunia industri kecil maupun besar antara Lain mempunyai tujuan yaitu untuk

mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang dimiliki secara efisien. Dalam kegiatan produksi barang dan jasa, untuk mencapai tujuan tersebut,

salah satu faktor yang tidak boleh ditinggalkan adalah manusia. Agar mencapai tujuan baik perusahaan tersebut pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi kinerja karyawan dengan baik. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan di manfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur serta kebijakan yang di tetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

Seorang pemimpin dan manajer 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 dikatakan bila imbalan yang di berikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai, maka semangat kerja karyawan dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual.

Masalah gairah dan semangat kerja tidak timbul begitu saja, akan tetapi bisa timbul karena adanya motivasi, dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang di berikan oleh perusahaan. maka akan timbul dorongan motivasi untuk melaksanakan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan kerja, dan bila tujuan kerja telah tercapai maka semangat 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 dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi. Atau bisa saja pemimpin mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refreking. Ini semua bisa dilakukan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

Selain modal, tenaga kerja merupakan salah satu aset utama yang harus dimiliki suatu perusahaan, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan. Bila tenaga kerja dan karyawan sudah memiliki dasar pelatihan yang baik serta mempunyai motivasi yang baik, maka mereka akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan disiplin dan akan mempunyai etos kerja yang tinggi pula, sehingga output yang dihasilkan akan lebih efektif dan sumber daya manusia nya menjadi lebih efisien.

Di sisi lain, jika suatu perusahaan berhasil menyeleksi karyawan dengan baik dan menempatkan karyawan pada posisi/tempat yang tepat, maka aktivitas perusahaan juga akan berjalan secara efektif dan menimbulkan kepuasan kedua belah pihak dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut memang beralasan, sebab kalau pemempatan tenaga kerja didasarkan atas pertimbangan tertentu bukan atas dasar rasio yang objektif sehingga tidak dengan skil yang di miliki, maka karyawan akan merasa berat/terbebani dengan tugas-tugas yang kurang mampu untuk dikerjakan. Dengan demikian akan timbul suatu penurunan semangat dan kreativitas kerja yang pada akhirnya merugikan pihak perusahaan yang bersangkutan.

Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas sukses/kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan bahwa posisi pemimpin dalam suatu organisasi adalah posisi yang terpenting.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan fungsi dan peranan pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarana yang telah ditetapkan sebelumnya. Keefektifitasan kepemimpinan dari

pemimpin yang bersangkutan merupakan suatu hal yang sangat penting oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Keefektifitasan seorang pemimpin dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa apabila motivasi kerja karyawan baik, maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan semaksimal mungkin yang pada akhirnya akan berdampak pada baiknya hasil kerja karyawan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja (*quality work life*).

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan karyawan memiliki peranan penting bagi bengkel resmi Honda Buana Motor terutama dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. Karyawan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja dan pemimpin mempunyai peranan dalam memotivasi karyawannya. Dengan adanya motivasi dari pemimpin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan,

hal ini memberikan keuntungan bagi perusahaan terutama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Maka pemimpin dituntut untuk menciptakan motivasi yang baik di dalam organisasi agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik dengan motivasi yang diberikan oleh pemimpin di bengkel resmi Honda Buana Motor Banjarmasin terhadap kinerja karyawannya, kemudian hal ini menjadikan penulis untuk mengangkat judul " Peranan Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin ".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu penelitian lapangan (*field Research*). Penelitian Lapangan (*field Research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan dilapangan atau pada responden . Penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan data-data yang ada di lapangan . Penulis menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lain nya. adapun data yang diperlukan adalah berkenanan dengan motivasi kinerja pemimpin terhadap karyawan di Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan Tujuan metode analisa adalah untuk mensederhanakan data dalam bentuk yang mudah dipahami. Dalam menganalisa, data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi yang diberikan dalam upaya meningkatkan semangat kinerja karyawan pada Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin

Pemberian Motivasi Karywan yang dilakukan oleh Manajemen Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin saat ini belum memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan bengkel tersebut, terutama kurangnya waktu pemimpin dalam membimbing dan memperhatikan kepada karyawannya karna kesibukan pimpinan dan wakil pimpinan. Dengan

hal ini mengakibatkan kegiatan motivasi terhambat. artinya pelaksanaan kegiatan motivasi hampir tidak berjalan dengan baik karena pimpinan tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukannya. Akibatnya sebagian diantara karyawan yang lama kelamaan bersikap kurang disiplin, hal ini bisa mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan.

2. Bagaimana upaya peningkatan kinerja karyawan pada Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin

Usaha atau cara untuk meningkatkan produktivitas merupakan suatu permasalahan yang punya arti penting dalam kehidupan manusia karena produktivitas kerja itu merupakan suatu sikap mental yang ada pada setiap individu, dimana hal itu sangat berperan dalam menunjang aktivitas kerja. Pada dasarnya dalam diri setiap manusia ada terdapat suatu keinginan mencari yang terbaik, selalu ingin maju akan tetapi persoalan yang sering terjadi dan dihadapi keterbatasan manusia sehingga tidak tahu bagaimana cara meningkatkan produktivitas atau potensi yang ada pada dirinya.

Sebagai semacam sikap mental, produktivitas mengandung semangat kerja keras dan kebiasaan berharap untuk perbaikan, kemudian menjadi ukuran tingkat penggunaan bersama sumber daya dalam organisasi untuk mencapai hasil. Pemimpin bisnis harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menjalin hubungan baik dengan mereka. Pemimpin juga harus menyadari pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam mendukung kelangsungan hidup perusahaan yang dijalankan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bisnis harus memiliki semua jenis karakter yang dapat menciptakan suasana yang harmonis. Biarkan setiap karyawan merasa diperhatikan dan menjaga motivasi kerjanya.

Analisis dan Pembahasan Motivasi Karyawan Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin

Menganalisis peran sumber daya manusia sebagai penyebab dalam hal mempengaruhi efektifitas pelayanan profesional, jika ditilik lebih jauh, sumber daya manusia yang biasa disebut sebagai pelaksana atau pegawai dalam organisasi tampaknya memiliki tugas pokok yang penting dalam mencapai pelayanan profesional.

Sebagai peserta utama dalam pelayanan service center dan jasa diharapkan berperan aktif. Oleh karena itu, perlu mendukung terciptanya lingkungan bisnis yang kondusif, yang ditandai dengan kondisi pelayanan yang cepat dan jelas. Aman, tepat dan bertanggung jawab.

Penyelenggaraan pelayanan masyarakat merupakan proses pengalihan sumber daya meliputi sistem manajemen, sarana/prasarana, dan personil. Pada kenyataannya kondisi pelayanan masyarakat dewasa ini masih dirasakan banyak kelemahan, banyak dikeluhkan dan masih kurang memuaskan keinginan masyarakat, misalnya mengenai pelayanan yang berbelit-belit, adanya kepastian waktu dan tarif pelayanan, sikap petugas keamanan yang kurang responsif dan lain sebagainya.

Lebih lanjut untuk bengkel resmi Honda buana motor Pelayanan profesional merupakan salah satu andalan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas untuk mendapatkan simpati dari konsumenn dan seluruh masyarakat.

Oleh sebab itu semua bentuk pelayanan menjadi prioritas utama dalam menciptakan layanan yang terbaik dan juga untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dari pengamatan penulis, Sumber Daya Manusia di Bengkel Resmi Honda Buana Motor masih belum cukup baik, masih ada sebagian yang kurang disiplin membuktikan rendahnya kualitas kerja karyawan. Sebagian karyawan bengkel resmi Honda buana motor kurang memiliki

keinginan dari diri sendiri untuk bekerja dengan baik. Kecuali ada manajemen pembentukan sumber daya manusia dari atasan. Setelah ada manajemen sumber daya manusia karyawan akan bekerja lebih baik lagi.

Dari pengamatan terhadap pekerja di bengkel resmi Honda buana motor dan data yang diperoleh penulis diantaranya :

- 1.) Adanya pekerja bengkel resmi Honda buana motor masuk kerja tidak tepat waktu. Ini memperlihatkan kurangnya kedisiplinan pada diri pekerja.
- 2.) Sebagian pekerja masih kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3.) Masih ada sebagian pekerja yang tingkat pendidikan nya lulusan SMA.
- 4.) Masih terdapat keluhan karyawan dalam bekerja.
- 5.) Ada sebagian tugas diberikan yang tidak sesuai dengan bidangnya.
- 6.) Kurang nya SDM bengkel membuat pekerja kewalahan.
- 7.) Rendahnya semangat karyawan menjadi kurang disiplin

Dari permasalahan yang terdapat diatas bengkel resmi honda buana motor Banjarmasin tidak dapat menghasilkan produksi yang lebih baik, Hal ini nampak Sumber Daya Manusia berperan penting dalam meningkatkan produksi kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki manusia.

Penurunan atau kurang terjaganya kualitas hasil kinerja di sebabkan manajemen Sumber Daya Manusia bengkel resmi Honda buana motor Banjarmasin perlu diperbaiki kembali. Pada proses perbaikan manajemen Sumber Daya Manusia dapat dilakukan

- 1) Pengadaan pendidikan tinggi kepada pekerja akan berusaha untuk prestasi tersebut akan berprestasi dengan baik sehingga dengan meningkatkan kemampuannya.
- 2) Pembentukan keterampilan pekerja mempengaruhi Produktivitas kerjanya. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki, maka semakin tinggi Produktivitas kerjanya.

3) Pemberian pengawasan terhadap pekerjaan sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh orang atau perusahaan.

4.) Kerja yang baik dari karyawan akan mendukung suasana kerja yang nyaman yang tentunya akan menunjang kedisiplinan bekerja

5) Pemberian kesehatan yang baik dari perusahaan sangat menentukan Produktivitas kerja karyawannya

6) Suasana dan tempat yang nyaman akan mempengaruhi kegiatan karyawan untuk bekerja.

7) Peralatan produksi yang lebih canggih, akan menuntun pekerja nya untuk lebih belajar bekerja lebih baik dalam menyesuaikan.

8) Tempat produksi yang baik mempengaruhi hasil produksi itu sendiri.

PENUTUP

1. Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang pelayan dan jasa (service) yaitu jasa pelayanan service dan suku cadang .
2. Dari hasil pengamatan yang ada dilapangan menunjukkan bahwa pada Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin terjadi penurunan semangat dan gairah kerja karyawan yang merupakan rendahnya tanggung jawab/perhatian karyawan.
3. Pada Bengkel Resmi Honda Buana Motor Banjarmasin terdapat kekurangan dalam hal pemberian motivasi terhadap para karyawan / pekerjanya dan ini dapat dilihat dari tidak adanya perhatian atau usaha yang terencana dari pihak perusahaan untuk menanggulangi penurunan semangat dan gairah kerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I., ... & Purboyo. (2021). Dasar-

- Dasar Manajemen.
Bandung: Media Sains
Indonesia
- Chaur-luh . (2014). *The Organizational Climate and Employees. Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port.*
- Dinata, E. (2019). Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt . *Asuransi Bumiputera Muda 1967.* Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Desthiani unik. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prodi Sekretari Universitas Pamulang*
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Buku Seru.
- Fatimah Siti. (2020). Analisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Teknik Sejati Electrindo Di Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Prodi Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.*
- Farid Ahmad, (2015). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Pada Hotel palm Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Prodi Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.*
- Ferdinatus Taruh, (2020). *Metode Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi).* Yogyakarta : Budi Utama
- Hasibuan, Malayu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia,*
- Juwita, Ratna. (2021). *Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Pemda Kabupaten Kapuas.* Diploma thesis, universitas islam kalimantan MAB.
- Kartini Kartono. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* bogor : IN MEDIA
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Edisi cetakan kelima Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Cetakan pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- S.P. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara
- Wedijanto Widarso. (2013). *Buku Pedoman Operasional AHASS.* Jakarta :AHM, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif.* Yogyakarta: Balai Pustaka.
- 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.*
- Zulfikar, R., Yulianti, F., Mayvita, P. A., & Purboyo, P. (2020, March). Enhancingsustainable entrepreneurship behavior in indonesian smes: external drivers role. In *PROCEEDING MICEB (Mulawarman International Conference On Economics and Business)* (Vol. 2, pp. 63-72).