

# ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL RATTAN-IN BANJARMASIN

## ABSTRAK

Wahyu Antoni<sup>1</sup>, Hj. Lamsah<sup>2</sup>, Hj. Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 17310260

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1121076901

Email : [wahyuantoni15@gmail.com](mailto:wahyuantoni15@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : mengetahui penerapan kebijakan motivasi yang telah dilakukan perusahaan untuk karyawan. Sedangkan manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan secara teoritis mengenai pola pengembangan sumber daya manusia melalui analisis motivasi kerja.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian Wawancara atau secara langsung. Namun untuk melakukan semua itu masih banyak mendapat hambatan, masih banyak kesadaran karyawan pada peraturan – peraturan dan tata tertib yang ada.

Untuk memotivasi karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sebagai usaha meningkatkan disiplin kerja, maka perusahaan hendaknya melakukan beberapa tindakan yaitu : pemberian insentif, pemeberian upah yang cukup, harga diri karyawan perlu diperhatikan, menyediakan fasilitas bagi kebutuhan karyawan dan melakukan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Produktivitas karyawan

## ABSTRACT

*This study aims to examine: determine the application of motivation policies that have been carried out by the company for employees. Meanwhile, the expected benefit from this research is to add insight and theoretical knowledge about the pattern of human resource development through work motivation analysis.*

*This research design is a qualitative research and is an interview or direct research. However, to do all that, there are still many obstacles, there are still many employees' awareness of the existing rules and regulations.*

*To motivate employees with the aim of increasing employee performance productivity as an effort to improve work discipline, the company should take several actions, namely: providing incentives, providing adequate wages, paying attention to employee self-esteem, providing facilities for employee needs and conducting good communication between superiors and employees. Subordinat.*

*Keywords : Work Motivation and Employee Productivity*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik sangat berpengaruh dalam kegiatan

perusahaan. Oleh karena itu pembinaan dan pengarahan sangatlah penting untuk

diberikan kepada para karyawannya. Selain pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, manajemen juga setidaknya juga perlu memberikan suatu motivasi kepada para karyawan, agar mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan diperhatikan oleh manajemen, sehingga para karyawan pun dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Dalam setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset pertama perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, Dalam hal ini juga karyawan memerlukan motivasi kerja agar lebih rajin dan juga salah satu masalah yang di hadapi dalam persaingan di Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. melimpahnya sumber daya manusia yang ada pada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal (Koesmono, 2010:163).

Dan juga salah satu yang membuat tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena

dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu : gaji, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan factor lainnya. menurut Siagian (2011).

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut pimpinan 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 perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang kuat.

Seseorang pemimpin atau manajer perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya , seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan benar apabila segala kebutuhan terpenuhi secara layak. Menurut schermerhan (2010:7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Apabila kepuasan kerja yang dicapai terpenuhi dengan apa yang dikorbankannya akan mendapatkan imbalan , begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai, maka semangat dan gairah kerja menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang adalah bersifat individual maka tingkat kepuasan yang di lakukan berbeda dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Masalah semangat dan gairah kerja dapat dilihat pada tingkat produktivitas kerja, semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerja sama karyawan. Akan tetapi bisa timbul karena adanya motivasi, dan apabila karyawan sudah merasa termotivasi dengan adanya yang diberikan oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul gairah dorongan untuk melaksanakan tindakan atau tugas yang diarahkan oleh pimpinan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dan apabila kepuasan kerja tercapai maka semangat dan gairah kerja akan meningkat, biasanya uang atau benda adalah perangsang yang sering digunakan sebagai alat untuk memotivasi, akan tetapi bisa lebih dari itu, seperti memberikan penghargaan berupa sertifikat atau kenaikan pangkat bagi karyawan yang berprestasi. Atau bisa pimpinan mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refresing ini semua bisa dilakukan agar memberikan motivasi pada karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi atau perusahaan untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Anwar, 2012:4). Akan tetapi tenaga kerja yang cakap dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan disiplinnya rendah. Dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika berkeinginan tinggi untuk berprestasi dalam perusahaan dimana mereka bekerja.

Di samping itu perkembangan teknologi yang sekarang mencakup semua bidang telah menimbulkan perubahan-perubahan baik dari segi metode kerja, peralatan kerja maupun sistem penjaan jabatan. Dalam rangka

pengembangan masalah penanggulangan masalah tenaga kerja tersebut, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia perlu adanya kebijakan peningkatan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. 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 produktivitas kerja serta gairah dan semangat kerja karyawan. Ada baiknya standar produktivitas dan performa bawahannya dengan skala yang proporsional, hal ini dapat diberlakukan jika perusahaan telah mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Di sisi lain, agar tujuan tersebut tercapai adalah tugas perusahaan untuk memberikan pelatihan ( Training ) pada karyawannya untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dalam melakukan pekerjaannya. bila suatu perusahaan berhasil menyeleksi karyawan dengan baik dan menempatkan karyawan pada posisi/tempat yang tepat, maka aktivitas perusahaan juga akan berjalan dengan efektif dan menimbulkan kepuasan/keharmonisan kedua belah pihak dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut memang beralasan sebab penempatan tenaga kerja didasarkan atau pertimbangan tertentu bukan atau dasar rasio yang obyektif sehingga tidak sesuai skill yang dimiliki, maka karyawan akan merasa berat/terbebani dengan tugas – tugas yang kurang mampu dikerjakan. Dengan demikian akan timbul penurunan semangat dan kreativitas kerja yang pada akhirnya merugikan pihak perusahaan yang bersangkutan. Namun yang perlu disadari adalah motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri setiap karyawan, dorongan tersebut dapat

memperkaya diri untuk mencapai target pribadi dan tujuan yang diinginkan setiap karyawan. Salah satu yang penting yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar mendapatkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, sesuai dengan hasil penelitian mengenai motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pada hotel Rattan In Banjarmasin, bahwa kurangnya perhatian perusahaan terhadap rendahnya karyawan dalam hal memotivasi karyawan, sehingga mengakibatkan rendahnya semangat dan gairah kerja karyawan. Oleh sebab itu jelas bahwa faktor motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan gairah kerja pada karyawan, sehingga dinamika usaha dapat berusaha dan mampu mengimbangi tuntutan keadaan dalam dunia perhotelan khususnya di Banjarmasin.

Menyadari betapa pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan ini, maka dalam penelitian ini penulis tertarik mengambil judul : “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Hotel Rattan-In Banjarmasin “.

#### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan diperoleh berdasarkan pengamatan langsung bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada hotel Rattan-in Banjarmasin. Dalam penyusunan ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif, yaitu tata cara dengan menggunakan pengamatan dan wawancara. Yang penulis lakukan dengan cara yaitu :

- 1) Observasi, merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke tempat penelitian Hotel Rattan-in Banjarmasin untuk mengamati kinerja karyawan tersebut.
- 2) Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pernyataan lisan kepada pimpinan atau karyawan. Penulis melakukan wawancara terhadap pimpinan atau karyawan Hotel Rattan-in Banjarmasin untuk mengetahui data tentang motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut.

Untuk melengkapi data yang diperoleh dari penelitian lapangan ini maka penulis melengkapinya dengan membaca dan mempelajari buku yang ada berhubungan dengan masalah yang akan di bahas. Adapun analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis kualitatif, yakni mengumpulkan data-data dengan masalah yang dibahas kemudian dihubungkan dengan teori-teori.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Motivasi dan Produktivitas yang seharusnya dilakukan**

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pada Hotel Rattan Inn Banjarmasin ini, maka pemimpin dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka semaksimal mungkin. Untuk itu perlu dilakukan hubungan karyawan didalam perusahaan sehingga adanya hubungan yang baik antara sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dari individu – individu tersebut. Pimpinan perusahaan juga menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Sebagai pimpinan dari perusahaan Hotel Rattan Inn Banjarmasin diharuskan mempunyai berbagai ciri dan untuk dapat

menciptakan suasana yang baik sehingga menimbulkan diri setiap karyawan merasa di perhatikan dan motivasi kerja mereka akan dapat di pertahankan. Untuk mengatasi motivasi kerja, maka pimpinan memisahkan masalah pribadi dengan masalah perusahaan, sehingga dalam mengambil keputusan harus sejalan dengan tujuan perusahaan dengan demikian bahwa pimpinan yang baik tentunya dapat mendorong bawahannya untuk bekerja dengan sungguh – sungguh dan rajin.

Selain diatas tersebut hal yang lain juga diperhatikan Perusahaan Hotel Rattan Inn Banjarmasin untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Memberikan gaji yang cukup / tunjangan bagi karyawan

Pada dasarnya pekerjaan yang telah di selesaikan oleh setiap karyawan sudah tentu mereka ingin mendapatkan imbalan atas jasa yang diberikan yaitu berupa Gaji. Setiap perusahaan khususnya Hotel Rattan Inn Banjarmasin seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Karena adanya jasa yang diberikan kepada perusahaan baik berupa pikiran maupun tenaga. Pengertian cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan karyawan itu sendiri. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut diharapkan akan mampu menimbulkan disiplin kerja pada karyawan.

Dengan pemberian berupa gaji pada karyawan Hotel Rattan Inn Banjarmasin tidak selalu sama dengan karyawan lain, sebab tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya berbeda. Banyaknya gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap

disiplin kerja, dan ini sudah dimaklumi. Makin besarnya gaji yang diberikan semakin tercukupi kebutuhan mereka, dalam melaksanakan tugas – tugasnya sehingga disiplin kerjanya dapat diharapkan. Meskipun demikian pada tingkat tertentu usaha menaikkan gaji mungkin tidak mampu menaikkan disiplin kerja, atau mungkin juga mampu menaikkan disiplin kerja tetapi tidak sebanding dengan kenaikan tersebut. Perlu diingat masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tentang masalah tersebut bahkan ada yang justru berusaha untuk menekankan gaji yang serendah – rendahnya mereka beranggapan bahwa dengan adanya penekanan gaji, maka pada prinsipnya dengan gaji yang rendah, para karyawan akan males bekerja dan bahkan kurangnya gairah untuk bekerja akibatnya kurang maksimal dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

2) Memberikan Penghargaan

Bahwa pimpinan Hotel rattan Inn Banjarmasin yang baik seharusnya memberikan penghargaan kepada bawahannya, agar mereka merasa senang dan tetap bekerja diperusahaan bersangkutan, dan selalu memberikan penghargaan apa yang perlu diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai. Penghargaan dapat berupa memberikan kenaikan gaji atau promosi jabatan, bonus, insetif, fasilitas dan lain – lainnya. Hal ini semuanya bertujuan untuk meningkatkan kerja para karyawan.

3) Menyediakan Fasilitas

Setiap perusahaan memungkinkanhendaknya

menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambahkan kesenangan bagi karyawan. Berarti disiplin dan Produktivitas kerja mereka dapat ditingkatkan fasilitas yang menyenangkan, dan perusahaan sekiranya mengadakan fasilitas tersebut. Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan cukup banyak, seperti balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, perlengkapan kantor, dan pendidikan anak. Untuk menyediakan berbagai fasilitas tersebut tergantung kemampuan perusahaan menyediakan tempat ibadah yang tentunya lebih baik karena memudahkan mereka akan menjalankan ibadahnya serta fasilitas kantor guna melakukan pekerjaan secara maksimal dan nyaman. Maka hal ini akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan dan semangat produktivitas kerjanya dapat ditingkatkan.

4) Mempertimbangkan tugas / pekerjaan

Langkah selanjutnya yang perlu dilakukan oleh pimpinan Hotel Rattan Inn Banjarmasin dalam kegiatan motivasi adalah mempertimbangkan tugas dan pekerjaan. Langkah pertimbangan terhadap tugas dan pekerjaan disini merupakan usaha untuk melihat dan mempertimbangkan dari masing – masing karyawan. Oleh karena itu pimpinan harus mempunyai pengertian yang luas dalam hal mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada seorang karyawan. Salah satu yang dapat dilakukan oleh Hotel Rattan Inn Banjarmasin untuk mengetahui

tugas atau pekerjaan ialah dengan teratur memeriksa kembali pelaksanaan tugas atau pekerjaan ialah dengan teratur memeriksa kembali pelaksanaan tugas atau pekerjaan karyawan. Hal ini dilakukan mengingat sebelum karyawan dipromosikan untuk kedudukan yang lebih tinggi maka terlebih dahulu harus memenuhi standar atau pekerjaan yang lebih ditetapkan, sejalan dengan itu setiap kebijaksanaan yang diambil selalu mempertimbangkan kenyataan yang ada, sehingga akan diambil langkah perbaikan dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

5) Melaksanakan promosi jabatan

Telah disadari setiap usaha untuk memajukan para karyawan adalah usaha untuk menambah keahlian dan efisiensi bawahan atau untuk menempatkan pada jabatan atau fungsi yang tepat. Maka langkah promosi jabatan pada hakikatnya adalah memberikan kekuasaan serta tanggung jawab sebelumnya, dimana hal ini merupakan salah satu usaha untuk mereka agar lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu setiap bawahan yang telah menunjukkan kecakapan dan pengabdian terhadap tugas – tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan Hotel Rattan Inn Banjarmasin akan terus maksimal sehingga menyangkut kedudukannya lebih mendapat perhatian. Sebaliknya dengan memperhatikan promosi jabatan untuk karyawan ini akan mampu mengacu prestasi dan disiplin kerja dalam karyawan ini akan mampu mengacu prestasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab. Dalam melaksanakan kebijakan promosi terutama bagi perusahaan dapat mempertimbangkan pada kependudukan yang ada hingga promosi tetap dapat dilakukan oleh Hotel Rattan Inn Banjarmasin.

Selain itu dari berbagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, langkah yang perlu di perhatikan oleh Hotel Rattan Inn Banjarmasin dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, antara lain:

- 1) Orientasi  
Dalam hal ini orientasi perusahaan harus diarahkan kearah pekerjaan maksudnya bahwa para pekerja perlu dikembangkan untuk mencapai hasil maksimal agar terjadinya keseimbangan. Dengan loyalitas dan prestasi kerja yang tinggi diharapkan hasil yang dicapai oleh karyawan dengan demikian orientasi perusahaan harus benar – benar ditunjukkan pada tenaga kerjanya.
- 2) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan yang sangat bergantung pada keterampilannya yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 3) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai pada Perusahaan Hotel Rattan Inn Banjarmasin merupakan salah satu yang rasakan oleh karyawan yang mampu menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 4) Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik lagi dari hasil yang

sebelumnya di lakukan. Semangat kerja ini dapat di lihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- 5) Pengembangan diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan banyaknya tantangan yang diberikan oleh pimpinan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan harapan apa yang akan di hadapi.
- 6) Komunikasi  
Perusahaan hendaknya membuka jalur – jalur dan menjamin lancarnya arus komunikasi kearah semua penjurur. Dalam hal ini keterbukaan pimpinan akan mendapatkan kebijaksanaan organisasi dengan segala akibat dan permasalahannya. Maka dengan adanya komunikasi yang baik maka pekerjaan akan lebih mudah dipahami, maka produktivitas kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 7) Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Akan ada hasil yang baik dan stabil pada pekerjaan yang telah dijalankan, serta masukan dari karyawan merupakan aspek produktivitas guna meningkatkan kualitas pekerjaannya yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dalam menepatkan setiap karyawan hendaknya jangan terjadi perangkapan tugas pada pekerjaan yang mengakibatkan tidak jalannya pekerjaan yang sama. Hal ini perlu diperhatikan untuk menjamin

peningkatkan produktivitas kinerja karyawan karena diharapkan setiap karyawan dapat berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang telah di berikan oleh pimpinan tersebut.

## PENUTUP

- 1) Hotel Rattan Inn Banjarmasin merupakan badan usaha yang bergerak di bidang jasa dan hotel berbintang 4 yang ada di Banjarmasin yang penuh sensasi dan kemewahan. Yang terletak di Banjarmasin dengan lokasi hanya 5.7 Km dari pusat kota, tujuan didirikan Hotel Rattan Inn Banjarmasin ini sesuai dengan SIUP Nomor : 503-online / SKTU – Mantab\_IV.C19.Baah-Pj / DPMPTSP / 2021. Adalah untuk melayani kepada masyarakat dibidang jasa seperti pelayanan penginapan,hiburan,penyewaan tempat hiburan, dan restaurant.
- 2) Motivasi dalam manajemen ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya, motivasi disini mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja lebih rajin dan semangat untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya sehingga mendapatkan tujuan yang telah ditentukan. Sehingga motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena dapat mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan rajin sehingga semangat akan mulai tumbuh pada dirinya maka aktivitas yang dikerjakan akan mencapai hasil yang optimal.
- 3) Permasalahan yang terdapat pada Hotel Rattan Inn Banjarmasin adalah kurangnya semangat bekerja dan gairah bekerja sehingga menurunnya produktivitas kinerja,serta menepatkan posisi kerja yang tidak sesuai kemampuan karyawannya, sehingga sulit untuk melihat tingkat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Selain itu langkah – langkah yang diambil dalam

pemberian motivasi kerja para karyawan nampaknya kurang berjalan dengan baik sehingga indikasi berpengaruh dalam turunya tingkat produktivitas kerja para karyawan, yang dimana karyawan harus lebih giat dan rajin dalam menjalankan tugasnya agar tingkat produktivitas kerja karyawan naik.

- 4) Dalam usaha meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada Hotel Rattan Inn Banjarmasin, maka pimpinan dituntut untuk meningkatkan Motivasi Kerja agar mempunyai keinginan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya yang optimal. Pemberian motivasi tersebut juga bisa berupa penghargaan (Awards) bagi pekerja yang optimal menjalankan tugasnya atau berupa kenaikan Gaji yang cukup beserta tunjangannya sesuai dengan keberhasilan karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L. W. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang). (*Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro*).
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan . *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Apriandie, R. &. (2019). ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. TELKOM BANJARMASIN . *Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan*.
- Arifin, M. I. (2018). Analisis Motivasi dan Disiplin Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Mustika Bahana Jaya

- Lumajang. . *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(2), 57-67.
- Astuti, N. P. (2017). ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Butto . (Doctoral dissertation, unpas).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Daoed, T. S. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) SUMUT. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1).
- Darmawati, D. (2020). ANALISIS MOTIVASI KERJA UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SUMMER BANJARMASIN . (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hasibuan, Melayu. *Management dasar, Pengertian dan Masalah*. Refisi F.d. ( Jakarta : rajawali, 2011) hlm.219
- Kristiwardhana, A., & Nugraheni, R. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Lisdayanti, L. (2020). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HOTEL BLUE ATLANTIC BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Mahesa, D., & Djastuti, I. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Malik, F. A. S. (2020). ANALISIS MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SELAMAT SEJAHTERA SEJATI (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- NADILATURAHMAH, N. (2020). ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. INTAN GROUP BERKAH BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Nasution, E. (2014). *Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry*. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.

Satari, I. A. U. (2016). *Pengertian dan Tujuan serta Tipe dan Struktur Organisasi Sosial*.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

Sutarto, Wijono. Psikologi Industry dan Organisasi : Dalam suatu bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. ( Jakarta : Kenca Prental Media group, 2010), hlm.20

Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(001), 33-41.