ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. PRADA MAKMUR BANJARMASIN

ABSTRAK

Aprilyanto Saputra[1],Farida[2],Rina[3]

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

Banjarmasin, 16.31.0560

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

Banjarmasin, 1105076601

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

Banjarmasin, 1125126201

Email : saputraaprilyanto@gmail.com

PT. Prada Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang Manajemen Gudang Spare Part Alat Berat. Semakin ketatnya persaingan yang dihadapi dalam industri pergudangan, maka karyawan. PT Prada Makmur dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan berbasis teknologi yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Masalah yang dihadapi PT. Prada Makmur adalah kurang motivasi kerja pada karyawan terhadap penyelesaian tugas yang berdampak pada turunnya kinerja pegawai, dan tingkat produktivitas pegawai.

motivasi kerja adalah sesuatu yang dpat menimbulkan semnagat atau dorongan pekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Kinerja Karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mengatasi permasalahan diatas yaitu dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Hasil penelitian, mengarah pada pengembangan kualitas kerja pegawai yang mengacu pada peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi kerja yang baik, sehingga diharapkan kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi dan kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki. di masa depan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Meningkatkan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PT. Prada Makmur is a company engaged in the Warehouse Management of Heavy Equipment Spare Parts. The increasingly fierce competition faced in the warehousing industry, the employees. PT Prada Makmur is required to have knowledge and capabilities based on existing technology to achieve company goals.

This study used descriptive qualitative method. Problems faced by PT. Prada Makmur is a lack of work motivation for employees to complete tasks which have an impact on decreasing employee performance, and employee productivity levels.

Work motivation is something that can generate enthusiasm or encouragement of individual or group workers towards work in order to achieve goals. Employee performance is an individual thing, because each employee has a different level of ability in carrying out their duties.

To support the company's success in overcoming the above problems, namely by increasing employee performance by providing good work motivation to increase employee morale so that the company is able to produce professional and quality human resources.

The results of the study, lead to the development of the quality of employee work which refers to improving employee performance by providing good work motivation, so that employee performance is expected to be further improved and errors that occur can be corrected. in the future.

Keywords: Work Motivation, Improve Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, agar mampu bersaing di dunia bisnis perusahaan harus memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Untuk memperoleh dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik seorang manajer harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya.

Menurut Mangkunegara (Bambang. S 2020) Kinerja berasal dari kata Job perfonmance atau actual perfomance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kemudian menurut edison (bambang.S, 2020), Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan

dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi atau suatau pekerjaan yang dihubungkan dengan suatau ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana seseorang itu bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, Menurut Muchlas (Bambang. S, 2020) motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Sedangkan menurut Robbins (2013) motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahnya.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja.

PT. Prada Makmur bergerak di bidang Manajemen *Warehouse Spare Part* yang berkeinginan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, professional, memiliki peningkatan keterampilan (*skills*), mampu mengembangkan tugas yang di berikan dengan baik dan mudah beradaptasi dalam setiap pembaharuan yang ada melalui Motivasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada penyusunan proposal skripsi ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai bahan

analisa untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Adapun metode yang digunakan sebagai berikut :

1) Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksankan pada PT. Prada Makmur yang bergerak dalam bidang manajemen *Warehouse Sparepart* yang beralamat di Jl. Gubernur Soebarjo Km. 14 Kec. Kayu Bawang, Kab. Banjar, Gambut, Kalimantan Selatan, Indonesia 70652.

2) Jenis Data

(1) Data Primer, merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisk), kejadian antar kegiatan dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode observasi.

(2) Data Skunder, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data skunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3) Teknik Pengumpulan Data

(1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan tenik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak yang berkepentingan atau dengan para karyawan tentang objek yang diteliti, agar penulis mendapat penjelasan tentang masalah-masalah yang dibeli.

(2) Pengamatan (*Observation*)

Pengamatan merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan informasi mengenai keadaan yang sebenarnya di perusahaan tersebut.

(3) Tinjauan Pustaka (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan refernsi dari berbagai literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang kan dibahas dan dikaji dalam skripsi ini. Untuk dijadikan landasan teoritis bagi alternatif pemecahaan masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi.

4) Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan.

HASIL DAN PEMAHASAN

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan pengelolaan kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja secara lebih luas maka sumber daya manusia harus dipacu perkembangannya. Perkembangan SDM dapat dipacu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif oleh PT. Prada Makmur.

Dengan pentingnya peranan kinerja karyawan, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah faktor motivasi dan lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, akan disajikan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

Dalam kaitannya dengan masalah motivasi karyawan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai motivasi karyawan pada perusahaan PT. Prada Makmur Banjarmasin Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut akan merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru. Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden menyatakan setuju pada item senang melakukan pekerjaan, tertantang pada pekerjaan apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting.

Bagaimanapun pengkondisian suasana kerja sebaik mungkin, namun faktor pendapatan memegang peranan paling mendasar. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan.

Bentuk-bentuk motivasi kinerja karyawan :

a. Gaji

1) Bersama gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

b. Tunjangan

1) Memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan

c. Penghargaan

1) Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan bonus dan juga kenaikan pangkat.

d. Bonus

1) Setiap 1 tahun sekali perusahaan akan memberikan bonus terhadap karyawan yang masa kerjanya sudah di atas 1 tahun, tapi kembali lagi tergantung omsed perusahaan keadaan bagus atau tidak.

e. Thr

1) setiap hari raya Idul Fitri karyawan akan mendapatkan Thr.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1) Dari hasil analisis mengenai motivasi dan lingkungan kerja pada PT. Prada Makmur Banjarmasin sudah sesuai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu PT. Prada Makmur perlu memberikan motivasi kerja yang kondusif dalam agenda perusahaan agar karyawan meningkat dan karyawan bekerja secara baik, tepat, serta disiplin.
2) Pemberian motivasi pada PT. Prada Makmur berupa memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memberikan tunjangan kesejahteraan kepada seluruh karyawan, selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan bonus dan juga kenaikan jabatan, memberikan kesempatan kepada

karyawan mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan, memberikan kesempatan menduduki posisi tertentu.

3) Tujuan dari motivasi kerja pada PT.Prada Makmur adalah karyawan diharapkan dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan diberikannya motivasi dan lingkungan kerja yang efektif akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan, dan karyawan dapat mengembangkan dirinya dan hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.
4) Evaluasi hasil terhadap motivasi dan lingkungan kerja selalu dilakukan PT. Prada Makmur Banjarmasin agar mengetahui efektif atau tidaknya untuk kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawannya melalui evaluasi, aspek yang menjadi bahan penilaian adalah prestasi kerja, tanggung jawab, kerja sama, prakarsa dan sikap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA

Budihardjo.M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Karyawan*. Jakarta: NIaga Swadaya.

Bahri Moh.Saiful. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya, Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV.Jakad Publishing.

Fauzi Akhmad, Rusdi Hidayat. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press

Larasati Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA,

Nur'aina Fajar. 202. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.

Rismawati. Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: CELEBES MEDIA PERKASA.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ke-5. Bandung: PT. Refika Aditama.

Silitonga Sanusi. E. P. 2020. *Peningkatan Kerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Media Pustaka.

Taruh Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja* (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi). Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.

Utama Mega. Z. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UNJ PRESS.