

PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. ADIDAYA ALAM BORNEO BANJARMASIN

Fadli¹.Erni Alfisah², Abdul Kadir³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310555

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIK.11240668 01

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB. NIK.11160665 02

Email:fadlemuhammad23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menjelaskan tentang peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui riset lapangan (*field research*) dengan melaksanakan wawancara, serta dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan melakukan perbandingan data yang diperoleh dari teori, prinsip, maupun gagasan dengan data hasil temuan di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan maka motivasi yang dilakukan oleh PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin terbukti berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and explain the role of motivation in an effort to improve the performance of employees of PT. The Natural Superpower of Borneo Banjarmasin. This study uses a qualitative descriptive method through field research (field research) by conducting interviews, and documentation. The data analysis technique is carried out by comparing the data obtained from theories, principles, and ideas with data from the findings in the field. The results of this study indicate that the motivation carried out by PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin has proven successful in improving employee performance.

Keywords: Motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan hal yang vital untuk dipertimbangkan oleh organisasi dengan asumsi setiap perwakilan memiliki pilihan untuk berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan Motivasi seorang pekerja akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya.

Pentingnya Motivasi karena Motivasi yaitu apa yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia dengan tujuan maka mereka harus berusaha dengan tulus dan penuh semangat mencapai hasil yang ideal. Menurut Edy Sutrisno, Motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk menyelesaikan suatu gerakan tertentu, Motivasi sering diartikan sebagai unsur yang membangkitkan semangat seseorang.

Sedangkan Motivasi kerja merupakan unsur pendorong atau daya dorong utama untuk bekerja bagi perwakilan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dapat memacu perwakilan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh guna memperluas kemanfaatan pekerja dan akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Adapun tujuan dan manfaat Motivasi kerja yang dikemukakan oleh Dr. Soward antara lain sebagai berikut:

1. Memberdayakan energi dan semangat untuk bekerja
2. Menjaga dengan ketertarikan dan ketahanan pekerja organisasi
3. Kembangkan lebih lanjut kerja dan kurangi ketidakhadiran pekerja
4. Kembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah perwakilan
5. e. Meningkatkan rasa kewajiban perwakilan terhadap kewajiban mereka.

Pekerjaan Motivasi pekerja dalam bekerja sangat penting karena Motivasi kerja erat kaitannya dengan eksekusi, jika Motivasi tinggi, kinerja representatif juga tinggi. Sebaliknya, jika Motivasi rendah, eksekusi pekerja juga rendah.

Sebagai aturan umum, Motivasi menyangkut mengapa dan bagaimana seseorang bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikirannya. Motivasi yaitu interaksi unik di mana setiap orang dapat didorong oleh berbagai hal. Mungkin seseorang akan terMotivasi untuk bekerja karena kompensasi yang ditawarkan atau kemajuan. Pada perwakilan dengan Motivasi yang tinggi, pemenuhan pekerjaan tidak didapat dari kesejahteraan ekonomi yang serius, namun pemenuhan pekerjaan bagi mereka yaitu pekerjaan untuk mewujudkan kreasi mereka sendiri.

Organisasi harus memiliki pilihan untuk mendorong SDM agar tetap berguna dalam menjalankan kewajiban khususnya dengan memperluas Motivasi dan pemenuhan pekerjaan perwakilan mereka, terlebih lagi perwakilan juga dapat digunakan sebagai kaki tangan utama dalam mendukung pencapaian suatu organisasi. , diandalkan untuk mendorong dan membuat Perwakilan senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan menjadi salah satu faktor penting.

Saat ini, seringkali manajemen organisasi berusaha untuk memperluas pemenuhan pekerjaan yang representatif melalui peningkatan tingkat gaji dan upah, ini mungkin tidak masalah pada tingkat tertentu karena kompensasi dapat mengatasi masalah kehidupan. Namun, sebenarnya, kompensasi yang signifikan biasanya tidak membuat perwakilan merasa senang dengan pekerjaan mereka. Dengan cara ini, pemerintah harus menyadari komponen apa yang dapat mempengaruhi pemenuhan perwakilan.

Seperti yang terjadi di organisasi PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin yang terletak di Jl. Hasan Basri Komp. Gusti Hidung Coklat No. 15 C RT.7 Banjarmasin. Selama menjalankan organisasi PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin membutuhkan SDM yang berkualitas, memiliki kepercayaan diri dan disiplin yang tinggi serta memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya dengan tujuan agar keterpaduan, segala sesuatu diperhatikan, dapat berjalan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah, kemudian adanya perumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian, kemudian disusun rancangan penulisan dilakukan bersifat deskriptif kualitatif yaitu penelitian dilakukan secara langsung pada objek penelitian.

Populasi penelitian yaitu keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin, karena jumlah pegawai diperusahaan ini relatif sedikit sehingga secara keseluruhan dapat dijadikan sensus dalam peneliian.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu *Field Research* (riset lapangan), yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan ditempat objek penelitian, melalui :

- a. Wawancara
- b. Daftar Pertanyaan
- c. Dokumentasi

HASIL PENELITIAN

Pemberikan sebuah motivasi terhadap karyawan dari suatu perusahaan atau PT sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi akan menciptakan sebuah gairah kerja sehingga kinerja para karyawan akan meningkat untuk mencapai kemajuan serta terselesaikannya pekerjaan tepat waktu.

Pemenuhan data tentang kompensasi yang ada di PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin, peneliti melakukan pengambilan data premier dengan melaksanakan observasi lapangan serta wawancara dengan informan berwenang untuk memberikan data penelitian. Berikut ini yaitu hasil wawancara dengan informan tentang kompensasi pada PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin yang berlangsung pada tanggal 19 Juli 2021 yang menghasilkan data sebagai berikut :

1). Ridha Jazuli Anwary

Informan berposisi sebagai HRGA PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin. Proses wawancara dilaksanakan secara daring melalui *WhatsApp* pada hari Senin, 19 Juli 2021 pukul 09.00 WITA. Menjelaskan tentang semua motivasi dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin yaitu sebagai berikut :

Pertanyaan tentang motivasi karyawan, yaitu :

1. Bagaimana peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin selama ini ?

Jawaban : Kita memberikan tunjangan harian bagi karyawan yg tertib absensi dan tidak diberikan apabila ada karyawan yg terlambat atau tidak masuk kerja. Untuk meningkatkan kinerja individu, kita juga melakukan penilaian kinerja karyawan yg hasilnya akan berkaitan terhadap reward (bonus tahunan) atau punishment (surat peringatan)

2. Bagaimana peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin yang seharusnya ?

Jawaban : Kami rasa dengan ada nya tindakan seperti yg dijelaskan diatas hasilnya lebih positif, karyawan menjadi lebih efektif dalam bekerja

3. Kelemahan-kelemahan apa saja yang ada di perusahaan PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin ?

Jawaban : Kami masih mengkaji terkait komunikasi dan kordinasi antar Departement agar dapat lebih baik lagi

Pertanyaan tentang kinerja karyawan, yaitu :

1. Apakah diperusahaan ini ada target penyelesaian pekerjaan ?

Jawab : Jelas ada, contoh pembuatan RAB (Rencana Anggaran Biaya) harus diajukan maksimal jam 10.00 setiap hari nya

2. Apakah pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat diselesaikan karyawan ?

Jawab : Harus selesai dikarenakan adanya target-target perusahaan yang harus dicapai.

3. Apakah karyawan selesai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawab : jika pekerjaan yang dikerjakan oleh individu tepat waktu, beda hal nya jika pekerjaan yang di kerjakan melibatkan pihak ketiga.

4. Apakah ada evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan ?

Jawab : Tentu saja ada, hal ini berkaitan dengan reward karyawan.

5. Apakah ada reward perusahaan terhadap hasil kinerja karyawan ?

Jawab : Kalau secara kinerja bagus maka, akan ada reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, salah satunya makan bersama dan bonus tahunan.

6. Apakah karyawan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut ?

Jawab : Mengacu pada tingkat turn over beberapa tahun terakhir karyawan yang keluar hanya melakukan pelanggaran maka saya asumsikan karyawan kami yang aktif merasa senang bekerja disini.

Berangkat dari penjelasan Bapak Ridha Jazuli Anwary selaku HRGA PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin, diketahui maka pemberian motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin menggunakan dua motivasi yakni motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif diantaranya yaitu pemberian reward pada karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang bagus. Sedangkan untuk motivasi negatif berupa pemberian hukuman (*Punishment*) seperti surat peringatan sampai surat pemberhentian tergantung kesalahannya. Sehingga dengan adanya peranan motivasi yang diberikan oleh perusahaan diatas dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin.

Tabel 1
Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan Selama 6 Bulan Terakhir di
PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin

No	Penilaian Kinerja	Score
1	Kehadiran	4.00
2	Penampilan	4.00
3	Melaksanakan Peraturan Perusahaan	4.00
4	Efektivitas Kerja	4.00
5	Ketepatan Kerja	5.00
6	Orientasi Hasil Kerja	5.00
7	Kerjasama	4.00
8	Komunikasi	4.00
9	Inisiatif	4.00
10	<i>Leadership</i>	3.00
	Jumlah	41.00
	Rata-rata	4.1
	Indikator Poin 1 = Kurang Sekali 2 = Kurang 3 = Cukup 4 = Baik 5 = Baik Sekali	

Tabel 2
Jumlah absensi karyawan yang masuk dan keluar pada
PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin

Jumlah Karyawan				
Tahun	Awal	Akhir	Masuk	Keluar
2017	15	18	3	-
2018	18	18	2	2
2019	18	18	-	-
2020	18	18	1	-

Sumber PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin yaitu organisasi yang bergerak di bidang kontraktor pertambangan dan penyewaan peralatan pertambangan. PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin juga menjalankan program Corporate Social Obligation (CSR) dengan fokus pada proyek-proyek perluasan otonomi daerah dengan menggarap sifat pengajaran dan pembayaran daerah. Mengingat pentingnya Motivasi perwakilan, administrasi PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin secara konsisten mendorong para wakil yang bertekad untuk mendorong para pekerja untuk membangun pelaksanaan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Motivasi yang diberikan oleh PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin dilakukan oleh atasan kepada bawahannya dengan memberikan reward dan reward seperti pemenuhan jabatan yang dibutuhkan oleh perwakilan seperti kantor kesejahteraan, kamar yang nyaman, dan lain-lain sehingga dapat memicu kepercayaan pekerja dan lebih mengembangkan eksekusi karena Motivasi.

Oleh dan oleh, PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin menerapkan dua macam Motivasi, yaitu Motivasi positif dan Motivasi negatif, dimana Motivasi positif yaitu setiap pekerja yang berprestasi akan diberikan reward, misalnya mendapatkan reward, dan lain-lain. Tentang Motivasi negatif, setiap pekerja di PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin yang eksekusinya tidak sesuai akan mendapatkan sanksi berupa teguran atau teguran, pemotongan gaji, hingga pemecatan dari perwakilan PT. Superpower Reguler Borneo Banjarmasin.

Aparatur Motivasional yang digunakan dalam organisasi PT. Negara Adidaya Borneo Banjarmasin menggunakan perangkat material dan non-materi, dan tidak fenomenal untuk menggunakan campuran keduanya. PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin tidak sungkan dalam memberikan materi sebagai sarana Motivasi, misalnya kendaraan bagi para pekerja agar pelaksanaan selanjutnya dapat ditingkatkan dengan tepat. Apalagi PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin juga memberikan penghargaan atau piagam kepada perwakilan unggulan sebagai penampilan perangkat Motivasi non-materi.

PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin membujuk perwakilannya dengan menggunakan dua teknik langsung, yaitu strategi langsung (Motivasi Langsung), yaitu menawarkan secara lugas kepada setiap pekerja untuk mengatasi masalah individu dan pemenuhan individu dan secara eksplisit kepada satu individu seperti memberikan pengakuan dan penghargaan kepada perwakilan. eksekusi, hibah, penghargaan, wasiat, dll PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin juga menerapkan teknik menyimpang (Roundabout Inspiration),

khususnya memberikan Motivasi dengan memberikan ruang-ruang pendukung untuk menghasilkan tenaga untuk bekerja atau membiasakan bekerja seperti ruang kerja yang nyaman, dan lain-lain.

Keterbatasan yang dialami organisasi dalam pelaksanaan PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin, lebih tepatnya kesulitan menentukan alat persuasif yang paling cocok untuk digunakan, hal ini karena perbedaan keinginan setiap individu atau Motivasi setiap perwakilan dalam bekerja tidak sama sehingga organisasi harus berusaha mencari tahu lebih banyak tentang apa keinginan para pekerjanya, selain yang dipaksakan oleh organisasi terbatas dalam memberikan jabatan dan dorongan kepada wakil-wakilnya.

B. Pembahasan

Memberikan Motivasi untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif dalam organisasi PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin sudah sangat diterima dengan memberikan Motivasi kepada para pekerjanya sehingga sangat mempengaruhi pengerjaan presentasi perwakilan PT. Superpower Reguler Borneo Banjarmasin. Meski demikian, ada beberapa masalah sebenarnya saat memberikan Motivasi, salah satunya yaitu perbedaan keinginan setiap individu atau Motivasi setiap pekerja dalam bekerja tidak sama sehingga organisasi harus lebih berhati-hati dalam memilih yang tepat. Motivasi.

Motivasi kerja seorang pekerja sangat mempengaruhi presentasi yang dapat dilakukan oleh organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, administrasi PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin sangat dibutuhkan untuk mengetahui Motivasi setiap pekerja dan dapat menjadi energi untuk bekerja. Upaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan yaitu kewajiban organisasi. Setiap kepala organisasi ditawarkan permintaan untuk membuat pelaksanaan pekerjaan yang layak atau diperlukan untuk mengerjakan presentasi efek samping dari bawahannya. Hubungan antara Motivasi dan eksekusi representatif sangat bergantung pada komponen dewan di setiap tingkat.

Mengingat konsekuensi persepsi terhadap HRGA PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin, sebuah organisasi yang memberikan Motivasi positif untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja yaitu sebagai berikut:

A). Penataan Keuangan Serius

Faktor penting dalam bekerja yaitu mendapatkan kompensasi sesuai dengan presentasi yang dicapai saat bekerja. Kompensasi yang diperoleh perwakilan yaitu hadiah atas apa yang telah mereka lakukan. Membayar PT. Negara Adidaya Alam Borneo Banjarmasin sesuai dengan undang-undang tidak resmi, khususnya pengaturan kompensasi terdiri dari beberapa bagian:

- Kompensasi dasar

Kompensasi diberikan menjelang akhir bulan atau selambat-lambatnya tanggal lima, mengingat ada masalah atau hambatan dalam pembayaran organisasi sehingga kompensasi tertunda setiap lima.

- Komitmen Biaya Hidup

Pengaturan bingkisan hidup diberikan setiap bulan dan paling lambat seperlima kepada pekerja yang diwajibkan untuk kemudahan uang tunai, dan lain-lain.

- Imbalan Pasangan

- Imbalan makan

Penyusunan sembako merupakan salah satu bentuk Motivasi dari organisasi untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif. Remitansi pesta diberikan setiap hari bagi perwakilan yang datang bekerja dan perwakilan yang tidak masuk kerja atau yang tidak bekerja tidak mendapatkan uang makan. Dengan cara ini, mendorong perwakilan untuk bekerja tanpa lelah.

- Pengiriman Uang Acara (THR)

THR diberikan menjelang akhir bulan saat Idul Fitri, sebagai kebutuhan pokok atau uang tunai untuk setiap perwakilan.

- Keuntungan sehat

Untuk membangun Motivasi kerja, PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin memberikan fasilitas kesehatan berupa BPJS Kesejahteraan, BPJS Bisnis, Santunan Kecelakaan Kerja dan Tunjangan Hari Tua. BPJS yaitu Badan Hukum Umum yang langsung dapat disampaikan kepada Presiden dan mempunyai tugas mengatur cakupan pelayanan Kesehatan Masyarakat bagi setiap orang Indonesia, BPJS Kesehatan dibayar dari 4% kompensasi organisasi sampai 1% dari tarif upah pekerja, seperti halnya BPJS untuk bisnis dibayar dari kompensasi organisasi sebesar Rp. 2,7% dan 4% dari kompensasi pekerja.

B). Program Instruksi Latihan

Salah satu pemajuan pekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk bekerja dengan kualitas, komitmen, dan kemampuan serta kapasitas, perwakilan PT. Superpower of Nature Borneo Banjarmasin ditawarkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan persiapan. Ini berfungsi untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan serta kebutuhan untuk kemajuan sehingga ini mendorong perwakilan untuk bersaing secara sehat dalam mengembangkan presentasi lebih lanjut dengan umpan kemajuan.

C). Peningkatan kompensasi

PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin memanfaatkan jenis Motivasi positif untuk menghidupkan pekerja untuk bekerja secara efektif dan berkinerja baik dengan memberikan hadiah sebagai kenaikan tingkat upah yang representatif.

D). Transformasi

Transformasi biasanya dilakukan untuk mencapai “the ideal man on the perfect” dimana pada akhirnya kelangsungan dan efektivitas kerja dapat meningkat dari setiap pekerja.

E). Perlindungan

Untuk memacu perwakilan dan membuat kecurigaan maka semuanya baik-baik saja di tempat kerja PT. Superpower Normal Borneo Banjarmasin. Rumah sakit menyelenggarakan program jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan kepada perwakilan agar ketika mereka bekerja, pekerja memiliki rasa aman dan terjamin karena perlindungan sehingga mereka dapat membujuk mereka untuk berfungsi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

F). Kemajuan

Kemajuan yaitu demonstrasi mengubah situasi seseorang ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Kemajuan ini merupakan angan-angan dari masing-masing perwakilan di PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin, karena dengan kemajuannya

Tabel 3

**Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan Selama 6 Bulan Terakhir di
PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin**

No	Penilaian Kinerja	Score
1	Kehadiran	4.00
2	Penampilan	4.00
3	Melaksanakan Peraturan Perusahaan	4.00
4	Efektivitas Kerja	4.00
5	Ketepatan Kerja	5.00
6	Orientasi Hasil Kerja	5.00
7	Kerjasama	4.00
8	Komunikasi	4.00
9	Inisiatif	4.00
10	<i>Leadership</i>	3.00
	Jumlah	41.00
	Rata-rata	4,1
	Indikator Poin 1 = Kurang Sekali 2 = Kurang 3 = Cukup 4 = Baik 5 = Baik Sekali	

Sumber PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin

Dari tabel 6 tersebut menunjukkan maka rata-rata kinerja karyawan selama 6 bulan terakhir baik ditunjukkan dengan rata-rata skor 4,1. Hal ini menunjukkan maka kinerja karyawan PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin tergolong baik.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang berjudul “Peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin” yaitu sebagai berikut

1. PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin (AAB) yaitu organisasi yang bergerak di bidang administrasi pekerja proyek pertambangan dan penyewaan peralatan pertambangan. Berawal dari tujuan dan keyakinan yang kokoh serta didukung oleh kelompok yang ahli dan berpengalaman, kami membentuk sebuah bisnis yang mewakili otoritas yang cukup besar dalam administrasi kontrak di area pertambangan.
2. PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin menerapkan dua macam Motivasi, yaitu Motivasi pasti dan Motivasi negatif, dimana Motivasi positif yaitu setiap perwakilan yang berprestasi akan diberikan reward, misalnya mendapatkan reward, dan lain-lain. Mengenai Motivasi negatif, setiap pekerja yang memiliki pameran yang tidak sesuai akan mendapatkan sanksi seperti teguran atau celaan, pemotongan gaji, hingga pemecatan dari perwakilan PT. Superpower Reguler Borneo Banjarmasin.
3. PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin menggunakan dua instrumen Motivasional, yaitu perangkat material dan non-material, dan tidak jarang menggunakan perpaduan keduanya. PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin tidak lemah dalam memberikan materi sebagai perangkat Motivasi, misalnya kendaraan

bagi pekerja agar pameran selanjutnya dapat berkembang dengan baik. Demikian juga, perusahaan juga memberikan dekorasi atau otentikasi kepada perwakilan model sebagai contoh perangkat persuasif non-material.

4. PT. Adidaya Alam Borneo Banjarmasin menginsiparsii para pekerjanya dengan menggunakan dua teknik, yaitu strategi langsung (Motivasi Langsung) dengan secara lugas mendorong setiap perwakilan untuk mengatasi masalah individu dan pemenuhan individu dan eksplisit kepada satu orang. Apalagi PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin juga menerapkan strategi memutar (Aberrant Inspiration), yaitu penataan Motivasi melalui pemberian kantor penunjang untuk menciptakan kegairahan bekerja atau keakraban dengan pekerjaan seperti kantor dan lain-lain.
5. Motivasi yang diberikan oleh PT. Superpower Alam Borneo Banjarmasin terhadap pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja secara umum sangat baik. Salah satunya terlihat dari susunan ilham yang diberikan baik dari pemenuhan santunan pokok sebagai santunan pokok, pemberian untuk biaya hidup sehari-hari, kiriman uang pasangan, uang makan, tunjangan hari raya, dan uang kesejahteraan. Selain itu, program pelatihan juga diadakan untuk perwakilan, kenaikan gaji, perpindahan, perlindungan, kenaikan pangkat, cuti, dan tunjangan hari tua. Selain itu, ada tambahan lisan, peringatan yang tersusun, kedatangan kewajiban yang tidak tetap, dan akhir bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Agusta, L., & Susanto, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*.
- Hakim, B. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Kayrawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Latifah, N. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Ampindo (Akademi Manajemen Perpajakan Indonesia)Blitar*.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*.
- Putri, E., Nuringwahyu, S., & Hardati, Ratna. (2019). *Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Pratama, Y., & Wismar' ein, D. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sinaga, A., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). *Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai*.
- Supatmi, M., Nimran, U., & Utami, H. (2013). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*.
- Rahman, A. (2020). *Prnanan Motivasi dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wilson Lautan Karet*.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi FInansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Rozalia, N., Utami, H., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*

- Srimulyani, V. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*