

## **ABSTRAK**

Gina Aulia 2020, Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PT. Jamkrida Kalsel, Pembimbing I : H. Mohammad Zainul, Pembimbing II : Apriya Santi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Jamkrida Kalsel.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu metode penelitian yang di tujukan untuk mrnggambarkan fenomena- fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Dalam meningkatkan motivasi kerja kegiatan dalam menerapkan kebijaksanaan motivasi. (2) Kebijakan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamkrida Kalsel, dan (3) pada PT. Jamkrida Kalsel hendaknya menerapkan motivasi secara langsung dan berbaur dengan karyawannya walaupun itu masih dalam tingkat yang sederhana.

**Kata Kunci:** Peranan Motivasi, Kinerja

## **ABSTRACT**

*Gina Aulia 2020, The Role of Motivation in Efforts to Increase Employee Work Productivity Study at PT. Jamkrida South Kalimantan, Advisor I : H. Mohammad Zainul, Advisor II : Apriya Santi.*

*This research was conducted with the aim of knowing the role of motivation in an effort to increase work productivity of employees of PT. Jamkrida South Kalimantan.*

*This study uses a qualitative descriptive research design, which is a research method aimed at describing existing phenomena, which are currently or in the past.*

*The results of the study show (1) in increasing work motivation, activities in implementing motivational policies. (2) Motivation policy in order to improve the performance of employees of PT. Jamkrida South Kalimantan, and (3) at PT. Jamkrida Kalsel should apply motivation directly and mingle with its employees, even though it is still at a simple level.*

**Keywords:** *Role of Motivation, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2010). Fakta lapangan yang diperoleh pada saat dilakukannya pra-penelitian memberikan bukti bahwa pada motivasi kerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan di PT. Jamkrida Kalsel cenderung rendah, hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat absensi, disiplinitas kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Daerah Kalimantan Selatan dalam mematuhi prosedur pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bukti bahwa motivasi kerja pada dimensi motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja pada dimensi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) dan sistem kerja, Teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

### **2. Perumusan Masalah**

- 1) Bagaimanakah peranan motivasi yang dilakukan oleh PT. Jamkrida Kalsel dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Kendala apa saja yang dihadapi oleh PT. Jamkrida Kalsel dalam memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **3. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif.

- 1) Penelitian Kepustakaan
- 2) Penelitian lapangan

Adapun teknik metode penelitian dalam penelitian lapangan ini meliputi :

- (1) Teknik pengumpulan data
  1. Observasi
  2. Wawancara
  3. Dokumentasi
- (2) Analisis data

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Berdasarkan Hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan, Dengan ini uraian upaya pemimpin perusahaan melakukan beberapa cara bagaimana pemberian motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan, yaitu :

- 1) Membuat suasana perusahaan yang nyaman dan menyenangkan
- 2) Sering muncul saat karyawan bekerja
- 3) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.  
Penempatan karyawan pada posisi yang tepat, artinya tempat mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan atau keahlian masing-masing.
- 4) Membina human relation yang baik antara pimpinan dan bawahan  
Dalam suatu perusahaan, human relation dalam segala situasi sangat penting untuk dilaksanakan, terutama untuk penyelesaian suatu permasalahan yang terjadi, sebagai upaya untuk mengajak para karawan agar bekerja lebih baik dan konsentrasi, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai lebih efisien, disamping itu juga akan mencerminkan pribadi dan citra perusahaan yang di pimpinnya.
- 5) Mengadakan pengawasan dan menetapkan peraturan disiplin kerja  
Pengawasan terhadap karyawan adalah untuk menjamin pelaksanaan suatu aktivitas dapat berjalan secara terarah agar tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan ini bertujuan agar para karyawan lebih giat dengan memanfaatkan waktu lebih baik dan hasil produksi bisa ditinggalkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Untuk kondisi lingkungan kerja saat ini ketimbang tahun-tahun sebelumnya mengalami perubahan yang cukup signifikan membaik dari tahun ke tahun. Dimana pimpinan telah menerapkan beberapa cara yang telah disampaikan pada uraian sebelumnya. Dari data yang penulis uraikan di atas jelas terlihat kondisi perusahaan mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan.

Kondisi perusahaan yang demikian harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja di perusahaan juga merupakan salah satu hal yang harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan. Di mana lingkungan kerja yang baik akan membuat mootivasi kerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan membawa pengaruh yang tidak baik pula terhadap para karyawan di perusahaan.

### **2. Analisis dan Pembahasan**

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan agar bekerja lebih semangat sehingga mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berdampak berpengaruh pada pencapaian

tujuan perusahaan. Yang menjadi sumber motivasi karyawan yaitu kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan serta apakah karyawan dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Ada beberapa aspek mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Oleh karena itu kinerja atau prestasi kerja karyawan yang memburuk bisa jadi disebabkan oleh sejumlah faktor, mulai dari kemampuan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk. Kehidupan karyawan tidak akan terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara karyawan dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berimbas pada Ketidak hadirannya karyawan di perusahaan lebih tinggi jika di bandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya dan memicu karyawan tidak melakukan tugas pada waktu yang sudah di tentukan dalam jadwal kerja, apalagi perusahaan ini mempunyai kebijaksanaan yang lunak seperti tidak perlu untuk melakukan tindakan mengurangi besarnya upah yang di terima para karyawan bila mereka tidak melakukan tugas pada waktu.

### **2. Saran-saran**

Hendaknya pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan agar produktivitas kerja meningkat serta juga memperhatikan kepentingan karyawan.

Perusahaan perlu mengadakan pengawasan terhadap karyawan untuk menjamin aktivitasnya agar tidak menyimpang dengan rencana dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan akan efektif apabila didukung dengan peraturan yang mengatur disiplin kerja karyawan, dan dengan adanya pengawasan peraturan ini diharapkan tingkat kemangkiran dan pelanggaran akan berkurang.

Sebaiknya lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan, karena lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 124-135.
- Dhermawan, Sudibya, & Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan KantorDinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 173-184.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3, 37-45.