

PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. ARSILA BAKERY BANJARMASIN

Ismawati¹, Farida Yulianti², Syahrani³

¹Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Studi Islam, Program Studi Manajemen
E-mail: iswaw22@gmail.com

ABSTRAK

Ismawati. NPM : 15.31.0538 “Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin” Dosen Pembimbing pertama Lamsah SE,MM. dan Farida Yulianti, SE., MM sebagai Dosen Pembimbing kedua.

Hasil penelitian Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; Kinerja Karyawan di Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat sudah cukup baik; motivasi dari Pimpinan Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan; kinerja Karyawan di Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan; keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan pendapatan Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja

Sedangkan faktor yang menjadi hambatan dari Kinerja Karyawan terhadap motivasi kerja di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin meliputi; adanya aturan yang saling bertentangan; masih adanya aturan yang kurang jelas; masih adanya kecakapan karyawan yang tidak sesuai pekerjaan; masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung; dan kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi.

Mengenai faktor yang menjadi pendukung Kinerja Karyawan terhadap motivasi kerja di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, adalah adanya kesempatan belajar yang diberikan pemilik (owner) perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin kepada semua karyawan; adanya keinginan pemilik (owner) perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, untuk memberikan pelatihan ketegakerjaan kepada semua karyawan; adanya penghargaan pemberian hadiah (reward) terhadap karyawan yang berprestasi; adanya pelatihan terhadap semua karyawan; adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada semua karyawan; dan adanya insentif yang diberikan perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin setiap bulannya kepada semua karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas, Bakery

ABSTRACT

Ismawati. NPM : 15.31.0538 “The Role of Work Motivation in Increasing Employee Productivity in CV. Arsila Bakery Banjarmasin” The first Advisor Lecturer Lamsah SE, MM. and Farida Yulianti, SE., MM as the second Advisor.

The results of the study found significant evidence that employee performance on work motivation in the company CV. Arsila Bakery Banjarmasin, quite satisfying. This is supported by research evidence which states; Employee Performance in Companies CV. Arsila Bakery Banjarmasin, looks good enough; motivation from Company Leaders CV. Arsila Bakery Banjarmasin, seems to be able to improve employee performance; Employee performance in CV. Arsila Bakery Banjarmasin, has been successful in increasing customer satisfaction; Employee success in increasing the company's income. CV. Arsila Bakery Banjarmasin, because of the motivation from myself and coworkers

While the factors that hinder employee performance on work motivation in the company CV. Arsila Bakery Banjarmasin includes; the existence of conflicting rules; there are still unclear rules; there are still employee skills that do not match the job; the lack of supporting facilities and infrastructure; and the lack of clarity on the reward system given by the leadership to outstanding employees.

Regarding the factors that support employee performance on work motivation in the company CV. Arsila Bakery Banjarmasin, is a learning opportunity given by the owner of the company CV. Arsila Bakery Banjarmasin to all employees; the desire of the owner (owner) of the company CV. Arsila Bakery Banjarmasin, to provide employment training to all employees; the existence of awards for employees who excel; the existence

of training for all employees; the existence of occupational health and safety guarantees for all employees; and the incentives provided by the company CV. Arsila Bakery Banjarmasin every month to all employees.

Keywords: Motivation, Productivity, Bakery

PENDAHULUAN

Pembahasan tentang kinerja pegawai dalam konteks motivasi kerja karyawan guna meningkatkan hasil penjualan dan pendapatan perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin secara maksimal, merupakan keinginan yang dilakukan bersama, supaya kesejahteraan karyawan dapat terlaksana.

Berkaitan dengan itu, bahwa segala aktivitas yang terjadi dalam konteks kinerja karyawan harus pula dilihat kaitannya dengan seluruh upaya mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang diinginkan untuk dicapai oleh suatu organisasi atau instansi. Dilihat dari sudut pandang yang demikian, motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting dibandingkan dengan berbagai kegiatan lainnya yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

Secara teoritis, suatu organisasi menyelenggarakan dua jenis fungsi, yaitu fungsi utama yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi dan fungsi penunjang yang diselenggarakan untuk mendukung penyelenggaraan fungsi utama.

Berkaitan dengan itu, masalah kinerja karyawan yang dikaitkan dengan proses peningkatan motivasi kerja kepada masyarakat, maka dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pegawai, maka secara teoritis jika ada karyawan yang perlu mendapat teguran, jangan menunggu sampai ada periode penilaian karyawan untuk melakukan itu, tetapi segera beri teguran. Karena belum tentu penilaian karyawan periodik tahunan itu tepat atau efektif.

Lebih jauh, tidak sedikit perusahaan atau instansi pemerintah yang walau mempunyai relatif banyak karyawan tetapi tidak memiliki sistem penilaian karyawan yang baku atau baik. Padahal kemungkinan besar di perusahaan atau instansi pemerintah itu ada satu-dua (mungkin malah lebih banyak) karyawan yang dianggap bermasalah. Perusahaan itu tidak bisa apa-apa ketika mereka membuat ulah karena memang tidak memiliki cara atau dasar yang sah untuk menindaknya. Kemudian, jika sembarangan menegur, memberi peringatan resmi (ringan maupun berat) atau memecat pegawai/karyawan malah bisa-bisa membawa perusahaan atau instansi pemerintah ke permasalahan hukum yang lebih rumit lagi.

Menurut Jack Welch, mantan bos (CEO) General Electric yang legendaris, pernah mengajarkan ke segenap pimpinan dan manajer senior di General Electric bahwa sekitar 10% karyawan mesti dipecat tiap tahunnya. Itu agar perusahaan bisa beroperasi secara maksimal terus-menerus. Jadi, tiap tahun saat usai penilaian kinerja pegawai (performance appraisal) manajemen harus berani melepaskan 10 persen karyawan dengan prestasi buruk. Bagi bisnis yang masih terbilang kecil, katakanlah pegawainya tidak lebih dari 30-40 orang, maka apa yang dianjurkan Jack Welch itu agaknya sulit diterapkan. Dampaknya terlalu berat bagi jajaran pegawai yang di perusahaan kecil sudah saling kenal dan biasanya sangat akrab.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman berbagai pihak, apa yang dianjurkan oleh Jack Welch itu ternyata ada yang menilai kurang bijak, atau kurang efektif. Apakah itu pada perusahaan kecil, ataupun besar. Bahwa General Electric selama sekian dasawarsa sangat berhasil sebagai perusahaan, itu suatu fakta yang mesti diakui. Banyak faktor yang menyumbang pada keberhasilan itu tetapi pola pemecatan 10 persen karyawan terburuk tiap tahun bukanlah salah satunya. Kalau ada karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan benar maka ia harus secepatnya mendapat ganjaran yang setimpal. Jangan menunda-nunda itu karena berbagai alasan. Apalagi kalau alasannya adalah menanti masa penilaian pegawai secara resmi. Prinsipnya: kalau ada pegawai/karyawan yang menjadi borok perusahaan atau instansi pemerintah, maka orang itu harus segera mungkin di-"amputasi" atau dimutasi dari perusahaan atau instansi pemerintah tersebut.

Bagaimana menangani karyawan yang kinerjanya begitu buruk sehingga harus dilepaskan? Perusahaan-perusahaan besar seharusnya mempunyai sistem yang baik dan teruji untuk masalah seperti ini. Jadi pantaslah kalau mereka menjadi acuan atau contoh. Namun, kenyataannya, kebanyakan perusahaan besar justru tidak efektif jika harus berurusan dengan masalah kepegawaian macam ini. Mungkin karena sering menghadapi gugatan hukum akhirnya banyak perusahaan besar yang ketika mem-PHK sebenarnya menyogok karyawan itu untuk meninggalkan perusahaannya. Pasalnya, pegawai yang dipecat itu meraih bayaran yang lumayan. Sampai-sampai di Amerika sebuah bank besar digugat seorang pegawai yang terkena pemecatan. Bukan karena dipecat ia menggugat tetapi karena iri melihat rekan lainnya yang juga dipecat mendapat semacam "bonus PHK". Kalau disimpulkan berarti manajemennya menghadapi masalah yang sangat serius. Khususnya dalam penilaian kinerja pegawai/karyawan, menangani hasil penilaian yang menuntut langkah-langkah strategis dari perusahaan tersebut.

Sebaliknya bagi instansi pemerintah, pemecatan pegawai sangatlah jarang, yang sering terdengar, pegawai yang berkinerja buruk sering dimutasi ditempat yang tidak menyenangkan bagi pegawai tersebut. Mungkin tempat kerjanya yang baru, jauh dari rumahnya, atau mungking dimutasi ketempat yang "kering" dalam arti tidak ada bonus selain gajinya saja.

Lebih jauh, ada juga pakar manajemen SDM yang berpendapat bahwa proses penilaian pegawai atau penilaian karya (performance appraisal) perlu ditiadakan sama sekali. Usulan yang perlu dipertimbangkan. Masalahnya,

orang yang dinilai umumnya tidak menyenangi proses ini. Terlalu banyak kelemahan yang terkandung dalam sistem yang selama ini ada. Tidak cuma itu, pihak yang harus menilai dan memberi nilai (para atasan) pun banyak yang tidak menyenangi proses ini. Apalagi kalau ada keharusan -seperti anjuran Jack Welch -untuk memecat 10 persen (yang prestasinya terburuk) dari total karyawan yang ada. Selain mengundang antipati langkah ini juga mencitrakan bahwa perusahaan atau instansi pemerintah seolah tidak pernah stabil, karena tingkat pergantian pegawainya (turnover) relatif tinggi.

Yang lebih penting lagi, sekian banyak penelitian mengenai penilaian pegawai ternyata menunjukkan bahwa penerapannya tidaklah meningkatkan kinerja para karyawan secara umum. Lantas untuk apa ada performance appraisal di tempat kerja. Para pendukung penilaian kinerja pegawai/karyawan mengutarakan bahwa ini cara untuk mencatat kinerja buru dari karyawan atau pegawai, yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan tingkat pelayanan ke masyarakat yang diemban pegawai tersebut.

Dan salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya, motivasi tersebut bisa lahir dari dirinya sendiri (internal motivasi) maupun dari adanya dorongan orang lain (eksternal motivasi).

Dari diri sendiri, biasanya terdorong keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dan perbaikan tahap hidup yang lebih baik, sedangkan dari dorongan orang lain, biasanya dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan kesejahteraan kepada semua karyawannya, dengan terdorong adanya rasa takut terhadap kebijakan yang di keluarkan oleh perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan persoalan itulah, pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan mengambil judul “Analisis Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin.”

METODE

Metode Penelitian

1). Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang dikumpulkan dalam ini adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dari Kntor Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi personalia.

2). Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan cara - cara sebagai berikut :

(1). Wawancara, .yaitu pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, karyawan dan orang - orang yang berwenang pada penelitian ini.

(2). Dokumentasi, dimana pengumpulan data dengan cara melihat dan catatan- catatan yang terdapat di perusahaan.

(3).Observasi, merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung keadaan yang sebenarnya di perusahaan tersebut.

3). Teknik Analisa 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 PEMBAHASAN

Hasil kuesioner dari dari jawaban 51 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

1. Analisis Pertanyaan

Tabel 1

Pimpinan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin,
telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	40	78.43
Ragu Ragu	5	9.80
Tidak Setuju	6	11.77
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 78.43 % responden menyatakan setuju, bahwa Pimpinan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik. Kemudian yang 9.80 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 9.80 % responden yang menyatakan ragu, apakah Pimpinan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 11.77 % responden. Artinya ada 11.77 % responden yang menolak pernyataan bahwa Pimpinan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik.

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 78.43 % yang menyatakan setuju, dan mengakui bahwa Pimpinan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik.

Tabel 2
Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat sudah cukup baik

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	41	80.40
Ragu Ragu	5	9.80
Tidak Setuju	5	9.80
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 80.40 % responden menyatakan setuju, bahwa Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat sudah cukup baik. Kemudian yang 9.80 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 9.80 % responden yang menyatakan ragu, apakah Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat sudah cukup baik. Dan yang menyatakan tidak tahu ada 9.80 % responden. Artinya ada 9.80 % responden yang menolak pernyataan bahwa Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat sudah cukup baik. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 80.40 % yang menyatakan setuju, dan mengakui bahwa Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat sudah cukup baik.

Tabel 3
Motivasi Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	42	82.35
Ragu Ragu	4	7.84
Tidak Setuju	5	9.81
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 82.35 % responden menyatakan setuju, bahwa motivasi dari Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kemudian yang 7.84 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 7.84 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah motivasi dari Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 9.81 % responden. Artinya ada 9.81 % responden yang menolak pernyataan bahwa motivasi dari Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 82,35 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa motivasi dari Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tabel 4
Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	43	84.31
Ragu Ragu	3	5.88
Tidak Setuju	5	9.81
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 84.31 % responden menyatakan setuju, bahwa kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan. Kemudian yang 5.88 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 5.88 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan. Dan yang menyatakan Tidak setuju ada 9.81 % responden. Artinya ada 9.81 % responden yang menolak pernyataan bahwa kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 84.31 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan.

Tabel 5
Sarana dan prasarana yang dimiliki Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	39	76.48
Ragu Ragu	6	11.76
Tidak Setuju	6	11.76
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 76.48 % responden menyatakan setuju, bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja. Kemudian yang 11.76 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 11.76 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah sarana dan prasarana yang dimiliki Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 11.76 % responden. Artinya ada 11.76 % responden yang menolak pernyataan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 76.48 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 8
Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	38	74.51
Ragu Ragu	7	13.73
Tidak Setuju	6	11.76
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 74.51 % responden menyatakan setuju, bahwa Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi. Kemudian yang 13.73 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 13.73 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 11.76 % responden. Artinya ada 11.76 % responden yang menolak pernyataan bahwa Pimpinan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi.

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 74.51 % responden yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi.

Tabel 6
Pegawai merasakan suasana kerja di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, penuh rasa kekeluargaan

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	41	80.39
Ragu Ragu	3	5.88
Tidak Setuju	7	13.73
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 80.39 % responden menyatakan setuju, bahwa pegawai merasakan suasana kerja di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, penuh rasa kekeluargaan. Kemudian yang 5.88 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 5.88 % responden yang menyatakan ragu ragu,

apakah pegawai merasakan suasana kerja di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, penuh rasa kekeluargaan. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 13.73 % responden. Artinya ada 13.73 % responden yang menolak pernyataan bahwa pegawai merasakan suasana kerja di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, penuh rasa kekeluargaan. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 80.39 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa pegawai merasakan suasana kerja di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, penuh rasa kekeluargaan.

Tabel 7

Terhadap keberhasilan Motivasi Kinerja, tentunya dapat meningkatkan Pendapatan Insentif Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	45	88.22
Ragu Ragu	3	5.88
Tidak Setuju	3	5.88
Jumlah	51	100

Sumber: Data Primer, 2018

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 88,22 % responden menyatakan setuju, bahwa keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan pendapatan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja. Kemudian yang 5.88 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 5.88 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan pendapatan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 5.88 % responden. Artinya ada 5.88 % responden yang menolak pernyataan bahwa keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan pendapatan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja.

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 88,22 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan pendapatan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja.

2. Faktor yang menjadi hambatan Analisis Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin

Hambatan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja, banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah:

- 1) Adanya aturan yang saling bertentangan di perusahaan. Permasalahan ini muncul dikarenakan karyawan menghadapi persoalan antara mengutamakan kepuasan kepada pelanggan internal (pimpinan perusahaan) ataukah mengutamakan kepuasan pelanggan eksternalnya (masyarakat), sehingga menjadikan menurunnya motivasi kinerja karyawan.
- 2) Adanya aturan yang kurang jelas di perusahaan. Ini terjadi dikarenakan ketidaktahuan karyawan akan apa yang menjadi harapan pimpinan, dan bagaimana cara memenuhi harapan tersebut, ini juga berdampak terhambatnya motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Kecakapan karyawan di perusahaan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan. Hal ini mungkin berhubungan dengan kemampuan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mengurangi motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
- 4) Kurangnya sarana dan prasarana yang ada. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh peralatan maupun teknologi yang mereka gunakan dalam memberikan kualitas kerjanya. Dengan terlalu minim peralatan serta teknologi yang dipergunakan akan berakibat kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- 5) Kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan. Artinya masih tidak adanya sistem evaluasi dalam memberikan penghargaan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin terutama dalam melihat kinerja karyawan melalui hasil kerja mereka, berdampak kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 6) Kurangnya kerja sama antar karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Berdampak menurunnya motivasi karyawan dalam mengatasi masalah yang akan terjadi di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, dan ini mengakibatkan karyawan tidak berkembang.

3. Faktor pendukung Analisis Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin

Berkaitan dengan faktor pendukung dari analisis kinerja karyawan dalam memotivasi kerja di Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, meliputi, antara lain :

- 1) Adanya kesempatan belajar yang diberikan pemilik (*owner*) perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin kepada semua karyawan yang menginginkan kemajuan dan peningkatan kualitas, ini tentunya dapat menambah motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
- 2) Adanya keinginan pemilik (*owner*) perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, untuk memberikan pelatihan ketegakerjaan kepada semua karyawan, dengan melakukan studi banding ke berbagai perusahaan yang lebih maju. Ini dapat menambah motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
- 3) Adanya penghargaan pemberian hadiah (*reward*) terhadap karyawan yang berprestasi, ini berdampak terhadap adanya kompetensi yang sehat antara sesama karyawan di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin.
- 4) Adanya pelatihan terhadap semua karyawan, tidak terkecuali terhadap karyawan yang lama, dapat menambah motivasi karyawan, terutama karyawan yang baru untuk selalu bersaing dengan karyawan yang lama dalam meningkatkan kualitas kerjanya.
- 5) Adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dapat menambah motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan sepenuh hati.
- 6) Adanya insentif yang diberikan perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin setiap bulannya, dapat meningkatkan motivasi kerja kepada semua karyawan terhadap target yang telah diberikan perusahaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1) Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; Kinerja Karyawan di Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat sudah cukup baik; motivasi dari Pimpinan Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan; kinerja Karyawan di Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan; keberhasilan Karyawan dalam meningkatkan pendapatan Perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, karena adanya motivasi dari diri sendiri dan teman kerja 2). Sedangkan faktor yang menjadi hambatan dari Kinerja Karyawan terhadap motivasi kerja di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin meliputi; adanya aturan yang saling bertentangan; masih adanya aturan yang kurang jelas; masih adanya kecakapan karyawan yang tidak sesuai pekerjaan; masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung; dan kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang berprestasi.

3). Mengenai faktor yang menjadi pendukung Kinerja Karyawan terhadap motivasi kerja di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, adalah adanya kesempatan belajar yang diberikan pemilik (*owner*) perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin kepada semua karyawan; adanya keinginan pemilik (*owner*) perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin, untuk memberikan pelatihan ketegakerjaan kepada semua karyawan; adanya penghargaan pemberian hadiah (*reward*) terhadap karyawan yang berprestasi; adanya pelatihan terhadap semua karyawan; adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja kepada semua karyawan; dan adanya insentif yang diberikan perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin setiap bulannya kepada semua karyawan.

B. Saran

- 1) Aturan yang dibuat untuk diterapkan kepada semua karyawan tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah, dalam hal ini adalah Depnaker, sehingga saran penulis sebaiknya kepala personalia untuk selalu berkoordinasi dengan pihak Depnaker dalam membuat kebijakan di perusahaan Perusahaan CV. Arsila Bakery Banjarmasin.
- 2). Terhadap kecakapan karyawan yang dianggap masih kurang, saran penulis, sebaiknya manajemen perusahaan untuk selalu memberi pelatihan lebih kepada karyawan yang bersangkutan tersebut.
- 3). Terhadap masih kurang jelasnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, saran penulis sebaiknya manajemen perusahaan harus membentuk tim seleksi karyawan berprestasi, yang saat ini hanya di serahkan kepada pihak personalia, guna menghindari adanya keberpihakan kepada sebagian kecil karyawan, dengan harapan karyawan yang berprestasi benar-benar dapat dipertanggungjawabkan keberhasilannya, sehingga nantinya semua karyawan termotivasi untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

REFERENSI

Henry, Nicholas. 2013. Administrasi Negara dan Masalah Masalah Kenegaraan, Terjemahan: Luchiana D. Lontoh, Jakarta, Rajawali.

Kartono, Kartini. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali.

Manullang, M. 2013. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Sevilla, Consuelo G., Ochave, Jesus A., Punsalan, Twila G., Regala, Bella P., dan Uriarte, Gabriel G., 2010. Pengantar Metode Penelitian. Terjemahan oleh Alimuddin Tuwu. 2013. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Siagian, Sondang P. .2014. Fungsi-fungsi Manajerial, Jakarta, Bina Aksara.

Silalahi, Ulbert. 2013 Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Bandung, Mandar Maju.

Soekarno K. 2015. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Miswar

Suganda, Dann. 2014. Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen. Bandung. CV Sinar Baru.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.

Terry, George R. 2010. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.MARET 2018.