

## ANALISI MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PD.PAL BANJARMASIN

Nama : Muhammad Noor Irfansyah  
E-mail : [Irfansyahhh003@gmail.com](mailto:Irfansyahhh003@gmail.com)

### ABSTRAK

**Muhammad Noor Irfansyah, 2020, Analisis Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PD.PAL Banjarmasin. Pembimbing I : Dwi Wahyu Artiningsih, Pembimbing II : Muthia Harnida**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PD.PAL Banjarmasin. Metode penelitian menggunakan diskriptif kualitatif dan merupakan penelitian observasi dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja, (2) Kinerja Karyawan. (1) Motivasi kerja Pada awalnya usaha – usaha yang dilakukan PD.PAL Banjarmasin dalam memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi seperti yang telah dijelaskan di bab sebelumnya tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan tidak kontinyu dan tidak berkesinambungan akan tetapi secara bertahap hal ini juga akan membuat citra pimpinan turun dimata para karyawannya. (2) Kinerja karyawan adalah dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan PD.PAL Banjarmasin, pimpinan dituntut untuk meningkatkan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan *output* semaksimal mungkin bagi perusahaan.

Apa yang dilakukan pihak manajemen PD.PAL Banjarmasin saat ini sebenarnya belum mampu memenuhi harapan dan keinginan para karyawannya secara mendalam, akan tetapi pihak manajemen akan berusaha selebihnya dan seterusnya agar kedepannya untuk dapat memberikan *reward* yang diharapkan dan hal ini mungkin terhambat dikarenakan terbatasnya waktu dan minimnya dana operasional yang ada, sehingga pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan tersebut.

**Kata Kunci : Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan**

---

### ABSTRACT

**Muhammad Noor Irfansyah, 2020, Motivation Analysis to Improve Employee Performance at PD.PAL Banjarmasin. Advisor I: Dwi Wahyu Artiningsih, Advisor II: Muthia Harnida**

*This study aims to determine the motivation for improving employee performance at PD.PAL Banjarmasin. The research method uses qualitative descriptive and is an observation and interview research.*

*The results of this study indicate that (1) work motivation, (2) Employee Performance. (1) Work motivation Initially the efforts carried out by PD. PAL Banjarmasin in providing motivation to its employees is very good because it is done in two aspects, namely material and non-material as explained in the previous chapter but the implementation is done not continuously and not sustainable but gradually this will also make the leader's image down in the eyes of the (2) Employee performance is an effort to increase morale and enthusiasm for PD employees. PAL Banjarmasin, the leaders are demanded to increase their desire to produce maximum output for the company.*

*What did PD management do. PAL Banjarmasin at this time is actually not able to meet the hopes and desires of its employees in depth, but the management will try the rest and so on in the future to be able to provide the expected reward and this may be hampered due to the limited time and lack of operational funds available, so that the provision of motivation which initially was quite good over time continued to decline which can cause a decrease in enthusiasm and enthusiasm of the employee's work.*

**Keywords: Work motivation and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawannya memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sendiri-sendiri, akan tetapi, banyak perusahaan yang tidak akan kebutuhan dari karyawan dalam membentuk dan mengarahkan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, karena perusahaan, khususnya para manajer tidak memiliki kemampuan untuk mengukur bagaimana motivasi itu sebaiknya dilakukan.

Motivasi itu tidak lain adalah suatu usaha pemberian dorongan berupa semangat kerja agar apa yang menjadi tujuan tercapai, maka terlihat jelas bahwa motivasi memang sangat diperlukan dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa adanya motivasi, maka karyawan organisasi tentunya kurang atau tidak akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, untuk itu pimpinan dalam memberikan motivasi selalu dituntut agar peningkatan pekerjaan secara maksimal mudah diwujudkan.

Selain itu motivasi juga merupakan alat bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan, karena didalam manajemen harus terjadi interaksi atau kerja sama antara individu atau kelompok, sehingga tujuan yang oleh perusahaan dapat tercapai sesuai yang diinginkan, sedangkan setiap individu memiliki tujuan sendiri yang berbeda atau tak seiring dengan tujuan bersama.

Untuk mempertahankan hidup kunci yang terpenting untuk itu adalah pengertian yang mendalam tentang manusia, motivasi itu tampak dalam dua segi berbeda. Disuatu pihak jika lihat dari segi yang aktif atau dinamis, maka motivasi tampak

sebagian suatu usaha yang positif dalam menggerakkan, mengarahkan dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya jika dilihat dari seginya yang pasif atau statis, maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia kearah yang diinginkan.

Motivasi adalah merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan yang sukses.

Motivasi bisa membuat karyawan lebih bersemangat dan memiliki kualitas dalam diri yang lebih baik, sehingga karyawan bekerja bukan hanya karena kebutuhan melainkan karena panggilan jiwa agar mereka tidak bosan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam sebuah perusahaan harus ada peraturan yang mengikat karyawan agar karyawan bekerja dengan disiplin. Karena disiplin itu sangat penting diterapkan dalam perusahaan agar karyawan tidak semaunya. Sehingga setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan karyawan bisa menjalankan dengan baik dan efektif namun dimana perusahaan pun juga harus memberikan jenjang karir atau naik jabatan kepada karyawan yang mempunyai prestasi baik di perusahaan itu proses itu akan merangsang setiap karyawan agar mereka berprestasi.

Peranan pimpinan sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berpengaruh, sehingga berhasil atau tidaknya perusahaan sebagian besar

ditentukan oleh kualitas pimpinan yang bersangkutan, sebaliknya berhasil atau tidaknya seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya bukan ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi kemampuan bagaimana menggerakkan orang lain, dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Seorang pimpinan harus memahami dan mempunyai pengetahuan yang luas mengenai motivasi agar dapat memberikan motivasi yang tepat pada karyawan dan sebaliknya karyawan juga harus mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan itu agar perusahaan itu mencapai tujuan yang di harapkan. Perusahaan Daerah Pengelola Air limbah PD.PAL Banjarmasin adalah perusahaan daerah pengelola air limbah kota Banjarmasin yang berfungsi melakukan pengolahan air limbah sektor domestik.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah diskriptif kualitatif yaitu dimana jenis ini cenderung menggunakan analisis sebagai panduan penelitian sesuai fakta dilapangan dan untuk memahami, mencari data yang dikumpulkan dari sumber data yang benar agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Lokasi penelitian PD. Pal Banjarmasin beralamat Jl. Pasar Pagi No.89 RT.02, Kelayan Luar, Banjarmasin Tengah.

Dalam usaha untuk memperoleh data manajemen Sumber daya manusia tentang motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, penulis menempuh cara-cara seperti :

- (1) Teknik Pengumpulan Data
  - (1.1).Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yakni PD.PAL

Banjarmasin untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

(1.2).Wawancara yaitu proses tanya jawab dengan pihak – pihak pimpinan perusahaan bagian keuangan dan bagian pengolahan PD.PAL Banjarmasin dan pihak – pihak yang dapat membantu dan memberikan data maupun informasi.

(1.3).Dokumentasi yaitu mencari dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan motivasi kerja maupun meningkatkan kinerja karyawan PD. PAL Banjarmasin. Tipe penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian yang bertipe deskriptif yaitu memberikan suatu gambaran khusus tentang meningkatkan kinerja karyawan PD.PAL Banjarmasin.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PD.PAL Banjarmasin maka dapat mengetahui tentang motivasi yang dilakukan di PD.PAL Banjarmasin tersebut, setelah diteliti ternyata di PD.PAL Banjarmasin tidak sedikit karyawan yang motivasinya kurang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini terjadi karena setiap individu memiliki alasan tersendiri yang melatar belakangi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada awalnya usaha - usaha yang dilakukan PD.PAL Banjarmasin dalam memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan tidak kontinyu dan tidak berkesinambungan akan tetapi secara bertahap hal ini juga akan membuat

citra bahwa pimpinan PD.PAL Banjarmasin turun dimata para karyawannya. Diantara yang menyebabkan rendahnya motivasi di PD.PAL Banjarmasin adalah :

1) Lemahnya pengawasan dari atasan

Dalam hal pengawasan terhadap karyawan di PD.PAL Banjarmasin sangat lemah karena atasan tidak begitu memperhatikan karyawannya dengan baik, sehingga tingkat absensi (ketidak hadirannya) karyawan tanpa pemberitahuan cukup tinggi. Pada hal karyawan juga memerlukan adanya pengawasan langsung dari atasan atau pimpinan PD.PAL Banjarmasin dengan begitu karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya yang suatu saat diperlukan jika pimpinan melakukan pengawasan langsung, serta diperlukan arahan dan bimbingan dari pimpinan agar karyawan mengerti dan memahami kedudukan serta fungsinya dalam suatu organisasi.

2) Tidak adanya perhatian atasan mengenai karier bawahan

Pimpinan PD.PAL Banjarmasin kurang memperhatikan mengenai karier bawahan atau karyawan untuk bisa menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Seharusnya pimpinan PD.PAL Banjarmasin memperhatikan hal itu. Karena karyawan perlu dukungan pimpinan agar karyawan tersebut bisa melanjutkan pendidikan ataupun mengikuti pelatihan. Karena salah satu keberhasilan suatu tujuan organisasi adalah jika sumber daya manusia berkompeten dalam bidang kerjanya.

3) Kurangnya komunikasi serta hubungan kerja yang kurang harmonis, karena kurangnya komunikasi di PD.PAL Banjarmasin tersebut sehingga tanpa disadari akan menghambat pekerjaan. Hal ini akan

menyebabkan hubungan kerja yang terjalin menjadi kurang harmonis. Dalam komunikasi maka akan memperlancar pekerjaan sehingga masalah yang ada akan diselesaikan dengan tepat dan cepat.

4) Penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan kurangnya perhatian pimpinan PD.PAL Banjarmasin sehingga kurang menghargai hasil kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, sehingga karyawan merasa apa yang dilakukannya hanya percuma atautidak mendapatkan respon baik pimpinan, sedangkan karyawan tersebut dengan usaha dan ketekunan telah menyelesaikan tugasnya yang telah diberikan oleh pimpinan hanya karena ingin memberikan hasil terbaik pada organisasi. Seharusnya pimpinan PD.PAL Banjarmasin bisa menghargai apapun yang dihasilkan atau yang dikerjakan karyawan, walau sekecil apapun kinerja tersebut, karena dengan pimpinan menghargai hasil kerja tersebut, seorang karyawan akan merasa dihargai dan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat serta memberikan hasil yang terbaik dari kemampuan yang miliki.

5) Sistem manajemen yang kurang baik, sistem manajemen yang ada di PD.PAL Banjarmasin kurang baik sehingga manajemen yang diterapkan kurang mendukung maka bisa mengakibatkan tujuan yang akan dicapai di PD.PAL Banjarmasin tidak sepenuhnya terlaksana dengan baik. Padahal system manajemen sangat penting karena mengenai pengelolaan di PD.PAL Banjarmasin entah kenapa pimpinan PD.PAL Banjarmasin bersikap demikian padahal itu sangat penting sekali diperhatikan. Sebagai seorang pekerja maka karyawan PD.PAL Banjarmasin harus mengikuti sistem yang ada.

Seorang pimpinan mungkin

dapat mengerti bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan kecekatan sama tetapi memiliki prestasi kerja yang berbeda, salah satu penyebabnya adalah motivasi dari kedua karyawan itu berbeda, karyawan yang satu memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target pekerjaan sedangkan karyawan yang lain tidak mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya, dalam hal ini diperlukan suatu pendekatan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat memotivasi kerja, dengan demikian akan memudahkan dalam pengelolaannya sehingga kinerja yang baik dapat diterapkan atau setidaknya dipertahankan. Jadi jelas motivasi yang mendorong orang mau bekerja dapat dibayangkan jika tidak ada motivasi karyawan PD.PAL Banjarmasin tidak berminat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsi masing – masing pekerjaan jadi terhambat, sehingga kinerja yang dihasilkan juga menurun dan tentunya tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Selain diperlukan motivasi yang tinggi, seorang pimpinan harus menyelesaikan tugas secara adil dan merata sesuai dengan *skill* dan kemampuan karyawan. Sehingga setiap karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pembagian tugas tersebut maka karyawan akan berusaha melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Jika pembagian tugas tidak dilakukan, maka secara otomatis ia beranggapan tidak ada suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan

Dengan tidak adanya tanggung jawab atas pelimpahan pimpinan maka ia merasa tidak diperlukan dan hal tersebut juga dapat menyebabkan motivasi karyawan itu menurun. Dengan demikian pimpinan harus melimpahkan wewenang dan tanggung jawab hanya kepada

sebagian karyawan saja. Namun alangkah baiknya jika tanggung jawab dan wewenang tersebut diberikan secara merata kepada seluruh karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Hal ini dilakukan agar mereka merasa memiliki adanya suatu tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya pekerjaan tersebut itu pula dapat menjadi suatu tantangan dan keharusan bagi mereka untuk diselesaikan dengan tepat waktu dan penuh kesungguhan.

Ada sebagian karyawan dalam melaksanakan tugasnya terkesan seadanya tanpa berusaha untuk meningkatkan efektifitas kerjanya, pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu segera jika dikerjakan dengan motivasi tinggi, tetapi jika dikerjakan dengan motivasi rendah maka penyelesaian pekerjaan tersebut jadi berlarut - larut dengan kata lain pekerjaan tersebut menjadi tidak efektif.

Secara garis besar motivasi yang dapat diberikan oleh pimpinan terbagi menjadi 2 (dua) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan yang membuat ketakutan.

Berpijak dari pengertian diatas, motivasi positif dapat diidentifikasi sebagai uang, pujian, perhatian, persaingan, dan kebanggaan, sedangkan pada motivasi negatif, apabila karyawan tidak melakukan sesuatu yang diinginkan organisasi maka karyawan tersebut bisa kehilangan sesuatu, bisa dalam

bentuk kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan. Dalam penggunaan motivasi ini tergantung dari pimpinan itu sendiri, apabila pimpinan lebih percaya bahwa dengan ancaman akan menyebabkan karyawan menjadi lebih baik maka pimpinan akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif, sebaliknya apabila pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan kerja maka pimpinan akan menggunakan motivasi positif.

Dengan mengetahui segala masalah atau kendala dari berbagai aspek, maka dengan sendirinya pimpinan pada PD.PAL Banjarmasin akan mudah untuk meningkatkan kinerja bawahannya sehingga target yang ditentukan bisa tercapai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan responden, dimana setelah pimpinan memberikan sarana motivasi baik yang positif maupun yang negatif, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, *volume* kerja yang dihasilkan menjadi bertambah dengan demikian maka kinerja yang lebih baik akan dicapai.

Pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding pada kelompok karyawan yang tidak diberi. Menurut Mitchell dalam Timpe (2000), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kerja individu dalam PD.PAL Banjarmasin, menuntut para pimpinan untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para karyawan untuk lebih bersemangat. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor – faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem, imbalan, struktur,

desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Kinerja memiliki persamaan persepsi dengan produktivitas, tetapi pada dasarnya ada segi khusus yang membedakan dari kedua istilah di atas. Kinerja berarti hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan produktivitas juga berarti hasil kerja secara keseluruhan, namun dalam hal ini biasanya produktivitas sering dikaitkan dan diukur secara kuantitas. Kinerja biasanya dipakai untuk mengukur hasil kerja karyawan PD.PAL Banjarmasin dalam bidang jasa dan pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, sedangkan produktivitas biasanya dipakai untuk mengukur pencapaian hasil produksi maupun jumlah keuntungan suatu jenis usaha. Jadi pada intinya produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana hasil kerja yang dicapai, bahkan umumnya sering digunakan dalam satuan persentasi, sedangkan kinerja bersifat keputusan atau kesimpulan dari kuantitas produktivitas tersebut. Jadi penilaian kinerja bersifat abstrak dan pada umumnya didasarkan atas penilaian orang lain.

Beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja, adalah sebagai berikut :

- 1) Sarana dan prasarana kerja yang memadai keadaan fasilitas (sarana dan prasarana) merupakan satu hal yang dapat menunjang pelaksanaan kerja karyawan PD.PAL Banjarmasin. Karena dengan ketersediaan fasilitas tersebut akan mempercepat dan mempermudah suatu pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu juga harus

mencukupi, dalam artian bahwa fasilitas yang pada waktu dibutuhkan pada saat memberikan pelayanan harus tersedia.

## 2) Pembinaan dan Kepangkatan

Kenaikan pangkat memberikan kepuasan pada karyawan dalam keinginannya untuk menyumbangkan, memajukan, dan memperbaiki statusnya. Kenaikan pangkat juga merupakan satu peralihan dari satu jabatan lain, yang lebih baik dipandang dari sudut status dan tanggung jawab pembinaan dalam kepangkatan bagi karyawan PD.PAL Banjarmasin mengacu pada kriteria :

- (1). Pengetahuan / kemampuan kerja
- (2). Pengalaman Kerja
- (3). Kepribadian
- (4). Ujian

Dari sudut karyawan, kenaikan pangkat merupakan suatu rencana perbentukan semangat kerja yang sangat bermanfaat. Adapun unsur – unsur yang menjadi bahan pertimbangan dalam penilaian adalah :

- (1) Kesetiaan
- (2) Prestasi Kerja
- (3) Tanggung Jawab
- (4) Kejujuran
- (5) Kerjasama
- (6) Kepemimpinan

## 3). Pembinaan dalam Disiplin

Pembinaan dalam disiplin karyawan PD.PAL Banjarmasin pada dasarnya ditekankan melalui pengawasan yang ketat, selain itu juga memberikan berbagai peraturan yang harus dilaksanakan oleh para karyawan PD.PAL

Banjarmasin, diantaranya karyawan harus :

- (1). Aktif dalam segala kegiatan harian.
- (2) Melakukan pemantauan tingkat kehadiran karyawan melalui kegiatan harian dan tertib dalam pengisian daftar hadir atau absensi.
- (3) Melarang setiap karyawan meninggalkan kantor pada saat jam kerja guna menghindari pandangan *negative* dari masyarakat, kecuali dalam rangka pelaksanaan tugas.
- (4) Memberikan sanksi kepada siapa saja yang telah melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah berlaku.

- 4) Kesejahteraan karyawan agar karyawan PD.PAL Banjarmasin dapat termotivasi dalam bekerja, maka salah satu yang mendorong motivasi tersebut adalah tingkat kesejahteraan yang cukup. Kesejahteraan perlu mendapat perhatian khusus karena sangat mempengaruhi sikap serta mental para karyawan dan tentunya juga terhadap dedikasi dan kedisiplinan.

Pemberian kesejahteraan di PD.PAL Banjarmasin tidak berbeda dengan kantor lain pada umumnya, antara lain adalah :

- (1). *Insentive* / Tunjangan Selain gaji yang

telah diterima karyawan pada setiap bulannya, karyawan juga mendapatkan insentif atau tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang telah menjadi tanggung jawabnya dan telah diatur ketetapannya.

- (2). Kesehatan  
Pada PD. PAL Banjarmasin, semua karyawan diikut sertakan dalam anggota BPJS kesehatan yang bisa dipergunakan untuk berobat bagi karyawan yang bersangkutan maupun yang menjadi tanggungan bagi karyawan tersebut.
- (3). Pemberian Cuti  
Bagi karyawan telah disediakan waktu untuk beristirahat karena suatu kepentingan, yaitu dengan pemberian cuti tahunan dan cuti bersalin bagi wanita, pemberian cuti dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku, dan sarana inilah

yang dimanfaatkan dengan baik oleh para karyawan PD.PAL Banjarmasin.

## PENUTUP

### Kesimpulan

- 1) Usaha - usaha yang dilakukan PD.PAL Banjarmasin dalam memberikan motivasi pada para karyawannya sangat baik karena dilakukan dalam dua segi yaitu materi dan non materi seperti yang telah dijelaskan di bab sebelumnya tetapi dalam pelaksanaannya dilakukan tidak kontinyu dan tidak berkesinambungan akan tetapi secara bertahap hal ini juga akan membuat citra pimpinan turun dimata para karyawannya, Selain itu motivasi yang diberikan sangat baik sebab karyawannya selalu menciptakan kinerja yang lebih meningkat.
- 2) Apa yang dilakukan pihak manajemen PD.PAL Banjarmasin saat ini sebenarnya belum mampu memenuhi harapan dan keinginan para karyawannya secara mendalam, akan tetapi pihak manajemen akan berusaha selebihnya dan seterusnya agar kedepannya untuk dapat memberikan *reward* yang diharapkan dan hal ini mungkin terhambat dikarenakan terbatasnya waktu dan minimnya dana operasional yang ada, sehingga pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan tersebut. Dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pada karyawan PD. PAL Banjarmasin, pimpinan dituntut untuk meningkatkan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan *output* semaksimal mungkin bagi perusahaan.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis merumuskan beberapa saran yang diperlukan yaitu :

- 1). Apabila suatu aktivitas dalam kegiatan



- pada PD.PAL Banjarmasin dapat berjalan dengan lancar maka pimpinan hendaknya mengetahui masalah yang terjadi dilingkungan kerjanya, terutama jika ada masalah mengenai karyawan dalam tugasnya memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen, sehingga masalah – masalah yang terjadi tersebut harus segera diatasi dan dicari jalan keluarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan manajemen PD.PAL Banjarmasin harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya, sehingga mereka mampu bekerja dengan baik, penuh semangat dan totalitas karena ada *reward* yang berhak mereka dapatkan bila mereka berhasil melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan.
- 2) Memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai di PD.PAL Banjarmasin serta berbagai bonus insentif atau tunjangan yang diberikan untuk karyawan dan selalu memonitor kinerja mereka agar mereka merasa diperhatikan oleh pimpinan sehingga pada akhirnya hal itu dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja. Dengan meningkatkan semangat dan gairah kerja tersebut maka diharapkan hasil dan prestasi yang dicapai juga ikut meningkat.

#### REFERENSI

- Handoko, T. Hani, 2006.  
Manajemen  
Personalia dan  
Sumber Daya  
Manusia, Edisi  
Kedua,  
Yogyakarta:  
BOJE
- Manulang, M.  
2006.  
Manajem  
en  
Sumber  
Daya  
Manusia.  
Jakarta:
- Ghalia  
Indonesia  
.
- Sastrominoto,  
2005.Dasar – Da  
sar Organisasi dan  
Manajemen.  
Jakarta: Ghalia  
Indonesia.
- Simanjuntak,Pay, Aman J. 2006.  
Pengantar Ekonomi Sumber  
Daya Manusia. Jakarta:  
Erlangga.
- Sumidjo,  
W,Kepemimpina  
n dan Motivasi.  
Jakarta: Ghalia  
Indonesia.  
Purwadarminta,  
W, J, S. Kamus  
Umum Bahasa  
Indonesia.  
Jakarta: Balai  
Pustaka.  
Cahyono, Tri  
Bambang, 2001.  
Manajemen  
Sumber Daya  
Manusia.Jakarta:  
Ghalia Indonesia.