

ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK KALTIM KANTOR PEMASARAN KALSELTENG.

Novi
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin

This study is entitled The Role of Motivation in Efforts to Increase Employee Work Productivity, the purpose of the research is to find out the role of motivation and work productivity at PT. Pupuk Kaltim Kalsel-teng Marketing Office and Want to know what efforts are most appropriate in increasing employee motivation and work productivity at PT. Pupuk Kaltim South Kalimantan Marketing Office. This type of research is descriptive research, the data used are primary data and secondary data, data collection techniques using observation, interviews, literature and documentations. Data analysis uses qualitative analysis methods, which only uses logic of thought that refers to theories that originate from library research.

The results of this study are the role of motivation given by PT. Pupuk Kaltim Kalselteng has been going well, this is known from the increased work performance of employees such as the increase in sales of non-subsidized retail sales, the achievement of work targets based on employee KPI. In addition, PT. Pupuk Kaltim South Kalimantan marketing office has been able to provide motivation to employees both employees in the field and employees in the office. Motivations given to employees such as work facility allowances, transport allowances, meal allowances are paid every month. In addition, PT. Pupuk Kaltim also gives bonuses to employees who excel and have good performance. PT. Pupuk Kaltim South Kalimantan Marketing Office has provided training to marketing employees. The training provided such as Knowledge products, Sharing Knowledge, sales Marketing Management etc. Employee productivity has been good this can be seen from the ability of employees to complete the work effectively and efficiently. The development that the company wants to do is how to improve the skills and general knowledge of employees so that the objectives can be achieved, namely by conducting training and education that is continuously applied in the company, while the training that needs to be done is like a job training, internship system, courses and other practices deemed necessary for new employees.

Keywords: Motivation and work productivity

Penelitian ini berjudul Peranan Motivasi Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, tujuan penelitian Ingin mengetahui peran motivasi dan produktivitas kerja pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-teng dan Ingin mengetahui upaya apa saja yang paling tepat dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-teng. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode analisis kualitatif, yakni hanya menggunakan logika pemikiran yang mengacu pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

Hasil Penelitian ini adalah Peranan motivasi yang diberikan oleh PT. Pupuk Kaltim Kape Kalselteng telah berjalan dengan Baik, hal ini diketahui dari meningkatnya prestasi kerja karyawan seperti meningkatnya hasil penjualan Puupuk retail Nonsubsidi, Tercapainya Target Kerja berdasarkan KPI karyawan. Selain itu, PT. Pupuk Kaltim kantor pemasaran kalselteng telah mampu memberikan motivasi kepada karyawan baik karyawan dilapangan maupun karyawan di kantor. Motivasi yang diberikan kepada karyawan seperti tunjangan fasilitas kerja, tunjangan transport, tunjangan makan yang di bayarkan setiap bulan. Selain itu, PT. Pupuk Kaltim juga memberikan bonus terhadap karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik. PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-teng telah memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan pemasaran. Pelatihan-pelatihan yang diberikan seperti *produk Knowladgem, Sharing Knowledge, sales Marketing Management* dll. Produktivitas kerja karyawan telah baik hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pengembangan yang ingin dilakukan perusahaan adalah bagaimana usaha untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan umum bagi karyawan agar tujuan dapat tercapai yaitu dengan jalan melakukan pelatihan dan pendidikan yang terus menerus diterapkan di perusahaan, sedangkan pelatihan yang perlu dilakukan adalah seperti job training, sistem magang, kursus-kursus dan praktek lainnya yang dianggap perlu bagi karyawan baru.

Kata Kunci: Motivasi dan Produktivitas kerja

Pendahuluan

Pemerintah terus menerus melakukan upaya dan memberikan dorongan dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat untuk melakukan pembangun diberbagai sektor, salah satunya yaitu pada sektor perekonomian. Didalam sektor perekonomian ada tiag pelaku utama yang sudah diakui oleh pemerintah. Tidak pelu utama tersebut antara lain adalah Badaan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta dan juga Koperasi. Ketiga pelaku usaha tersebut memegang peranan penting dalam pembangunan perekonomian Negara. Selain itu dengan adanya ketiga pelaku usaha tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan semua lapisan masyarakat.

Seiring dengan berkembangnya zaman, maka perusahaan juga dituntut untuk ikut berkembang dan sekaigus perusahaan dituntut untuk berhati hati dalam

mmelakukan pengelolaan melakukan pengembangan perusahaan. Jika perusahaan mampu melakukan pengelolaan dengan baik, maka tujuan peusahaan akan tercapai dengan baik pula. Dalam menjalankan usahanya sebuah perusahaan diharuskan memiliki tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik dan handal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya tenaga kerja yang produktif dan mempunyai kemampuan yang baik maka tujuan perusahaan adak tercapai secara efisien, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan bagian pokok dan bagian terpenting dalam operasional sebuah perusahaan.

Dalam suatu usaha walaupun sarananya cukup, serta dana dan alat-alat lainnya serba modern guna pembiayaan perusahaan tersebut. Namun apabila tidak ada personil yang handal untuk menggerakkannya atau melaksanakannya, maka perusahaan tersebut tidak akan

berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

PT. Pupuk Kalimantan Timur, Merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran pupuk kimia yaitu pupuk Urea Dan NPK. Pupuk Kaltim merupakan Anak Perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (Persero). Sejak berdiri, Pupuk Kaltim tidak pernah melakukan perubahan nama Perusahaan. Awalnya, proyek Pupuk Kaltim dikelola oleh perusahaan minyak negara Pertamina dengan fasilitas pabrik pupuk terapung atau pabrik di atas kapal. Namun karena beberapa pertimbangan teknis, proyek tersebut dialihkan ke darat sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 43 Tahun 1975 dan kemudian melalui Keputusan Presiden Nomor 39 Tahun 1976, pengelolaannya diserahkan dari Pertamina kepada Departemen Perindustrian. Lahan seluas 443 hektar disiapkan untuk pembangunan proyek tersebut.

Dalam rangka mendukung Program Ketahanan Pangan Nasional serta untuk menunjang sektor perkebunan dan industri dalam negeri, Pemerintah melalui Instruksi Presiden RI Nomor 2 Tahun 2010 memutuskan untuk merevitalisasi industri pupuk nasional melalui replacement pabrik pupuk yang memiliki konsumsi gas di atas 34 MMBTU per ton Urea, digantikan dengan pabrik berteknologi baru yang lebih hemat energi dan konsumsi bahan baku. Revitalisasi tersebut diwujudkan melalui pembangunan Pabrik 5 yang dimulai pada 2011 dan diresmikan oleh Presiden RI Joko Widodo pada 19 November 2015. Selain lebih hemat bahan baku, Pabrik 5 memiliki kapasitas produksi terbesar dibandingkan dengan pabrik-pabrik Pupuk Kaltim lainnya.

Dalam kegiatan usahanya PT. Pupuk Kaltim dibagi menjadi beberapa Kompartemen Salah satunya Adalah Kompartemen PSO. PSO Merupakan Kompartemen yang membawahi bidang

pemasaran dan melakukan penjualan pupuk Bersubsidi, dan dipimpin oleh direktur komersil yang mempunyai wilayah kerja 2/3 wilayah indonesia. Kompartemen PSO di bawahi menjadi dua Wilayah kerja yaitu Departemen PSO 1 dan Departemen PSO 2.

Kantor Pemasaran Kalselteng Pupuk Kaltim merupakan salah satu kantor cabang perusahaan di bawah PSO 2 yang beralamat di jalan perdagangan banjarmasin utara. Kantor Pemasaran ini membawahi wilayah kerja propinsi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Dengan adanya kantor pemasar di masing-masing wilayah merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan pelayanan kepada para distributor dan Pengecer maupun konsumen.

Pengelola sumber daya manusia didalam perusahaan bukan hanya cuma menyangkut pengembangan tenaga kerja, integrasi, pemeliharaan dan kompensasinya, tetapi juga meliputi motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerjanya, seperti yang terjadi di perusahaan PT. Pupuk Kaltim Yang mempunyai Banyak karyawan yang tersebar di 2/3 wilayah indonesia maka dibutuhkan motivasi kerja agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai dan meningkat.

Motivasi adalah subjek yang penting, karena motivasi akan mempengaruhi setiap perilaku manusia, dimana perilaku dari individu-individu akan dipengaruhi oleh tujuan-tujuan individunya dalam bekerja untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi adalah rangsangan dan pendorong bagi para pegawai untuk bekerja yang segiat-giatnya. Oleh karena itu menjadi tugas pimpinan untuk menyelaraskan tujuan-tujuan para pegawai dengan tujuan-tujuan organisasi, dengan memberikan motivasi yang kongkrit dan positif sehingga efektif dan efisien sehingga apa yang diinginkan perusahaan dari para karyawan dapat terpenuhi.

Menurut Drs. The Liang Gie, di dalam buku Aling Tedja Sutisna (1987 ; 137) bahwa : “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain”. Dalam hal ini karyawan pada suatu perusahaan dalam mengambil tindakan-tindakan pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang atau karyawan yang ada diperusahaan tersebut agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Sejauh mana peranan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pada Perusahaan PT. Pupuk Kalimantan Timur Kantor Pemasaran Kalselteng.
- 2) Usaha-usaha apa saja yang harus ditempuh pihak pimpinan dalam memberikan motivasi pada karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan PT. Pupuk Kalimantan Timur Kantor Pemasaran Kalselteng

Tujuan Penelitian

- 1) Ingin mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-teng.
- 2) Ingin mengetahui upaya apa saja yang paling tepat dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-teng

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau acuan oleh pemimpin Pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasarang Kalsel-teng. dalam meningkatkan Disiplin kerja karyawan.

Manfaat Penelitian Secara Teoritis.

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan Ilmu Pengetahuan dibidang Manajemen Sumbang Daya Manusia terutama menyangkut masalah kebijakan pemimpin dalam meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasarang Kalsel-teng.

Tinjauan Pustaka

Definisi Motivasi

Menurut Drs. The Liang Gie, di dalam buku Aling Tedja Sutisna (2009) bahwa : “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain.

Motivasi adalah rangsangan dan pendorong bagi para pegawai untuk bekerja yang segiat-giatnya. Oleh karena itu menjadi tugas pimpinan untuk menyelaraskan tujuan-tujuan para pegawai dengan tujuan-tujuan organisasi, dengan memberikan motivasi yang kongkrit dan positif sehingga efektif dan efisien sehingga apa yang diinginkan perusahaan dari para karyawan dapat terpenuhi.

Produktivitas kerja

Menurut Swastha dan Sukatjo (2011) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dan sumber (jumlah tenaga kerja), modal, tanah, energi dan sebagainya yang dipakai untuk menghasilkan suatu hasil tersebut.

winardi (2012) mengartikan produktivitas adalah jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Moekijat (2010) mengemukakan bahwa produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dalam suatu kesatuan input tertentu..

Produktivitas disini dalam artian bahwa perusahaan atau instansi dapat langsung melihat tenaga kerjanya untuk menghasilkan sejumlah unit barang yang diukur berdasarkan pada satuan waktu, selain itu dapat dilihat pula pada kebaikan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan kemampuan yang dimiliki.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang mempunyai tujuan untuk memberikan penyajian data beserta gambaran secara lengkap sesuai dengan fenomena yang terjadi untuk dieksplorasi dan di klarifikasi dengan cara mendeskripsikan sejumlah variabel tentang masalah dan unit yang diteliti sesuai dengan yang terjadi di dalam objek penelitian.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan wawancara. Dalam melaksanakan penelitian deskriptif kualitatif maka diperlukan masalah-masalah yang harus diidentifikasi serta dirumuskan secara jelas, agar didalam melakukan penelitian peneliti tidak mengalami kesulitan-kesulitan dalam pengumpulan data.

Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah perusahaan kelapa sawit yaitu PT. Globalindo Agung Lestari Estate Lamunti Barat yang beralamat di Desa kaladana jaya UPT Lamunti II a-4 Kec. Mtangai Kab. Kapuas Kalimantan Tengah.

Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya adalah jenis data Kualitatif. Data Kualitatif merupakan data yang banyak diinginkan dalam penelitian filosofis dan sebagian juga

terdapat dalam penelitian diskriptif dan penelitian historis. Data kualitatif terdiri dari gambaran umum dan struktur organisasi serta hasil observasi dan wawancara.

Sumber Data

Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi penelitian diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Maksud data primer disini adalah berupa data terhadap bentuk motivasi, sarana dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia.

Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini meliputi gambaran umum perusahaan, data jumlah karyawan dan literature yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Didalam melaksanakan penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

- a. Observasi, Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan penelitian.
- b. Wawancara, Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan responden secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.
- c. Dokumentasi, Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung dalam melakukan penelitian.
- d. Study Pustaka, Study pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisa univariat adalah seluruh Tujuan metode analisis adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan. Dalam menganalisa data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif, yakni hanya menggunakan logika pemikiran yang mengacu pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Peran Motivasi dalam meningkatkan produktivitas

- 1) Meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pada Perusahaan PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-Teng terlihat Karyawan telah mematuhi peraturan yang ada hal ini dapat dilihat berdasarkan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, tidak adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan maupun membolos kerja, pengumpulan laporan kegiatan setiap hari dengan tepat waktu bagi karyawan lapangan, serta dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga dengan adanya disiplin kerja karyawan yang baik maka produktivitas kerja dapat meningkat.
- 2) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk menambah wawasan. Berdasarkan hasil penelitian PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-Teng telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah wawasan hal ini dilakukakan dengan berbagai cara diantaranya dilakukan berbagai kegiatan *sharing Knoeladge* maupun *Produk Knowledge* dan beberapa pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk menambah wawasan dan mempermudah dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaannya sehingga produktivitas dapat meningkat.

- 3) Tingkat kesejahteraan karyawan yang telah terpenuhi. Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran kalselteng di peroleh hasil bahwa perusahaan telah baik dalam memberikan kesejahteraan kepada karyawan, hal ini dapat dilihat berdasarkan dari tingkat gaji yang sudah cukup baik, adanya tunjangan fasilitas kerja untuk karyawan, adanya tunjangan transportasi untuk karyawan lapangan, adanya tunjangan makan dan juga ada insentif bagi karyawan yang berprestasi serta punishment untuk karyawan yang bermasalah.

Meningkatnya Motivasi kerja karyawan

PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-Teng telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada setiap karyawan baik itu melakukan pelatihan dan pendidikan secara informal, dengan adanya pelatihan dan pendidikan dapat maka akan meningkatkan moral kerja para karyawan sehingga karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh Perusahaan PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-Teng kepada mereka.

Meningkatkan Produktivitas kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja kepada para karyawannya, hal ini untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja yang telah diterima oleh perusahaan. Penilaian prestasi kerja dapat bermanfaat untuk mendorong dalam pengembangan karyawan. Karyawan PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-Teng telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Tingkat

keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak lepas dari sistem seleksi karyawan yang ketat dan baik dan telah sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diberikan serata adanya motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya.

Pembahasan

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja semaksimal mungkin dalam batas kemampuan perusahaan yang bersangkutan, hal ini bertujuan agar para karyawan bekerja lebih giat dan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Adapun cara yang dilakukan oleh PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalselteng untuk meningkatkan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan gaji yang adil sesuai dengan tanggungjawab dan jabatan kerja
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani karyawan
- 3) Memberikan insentif yang adil sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.
- 4) Memberikan perhatian kepada karyawan dan menghargai jerih payah yang telah dilakukan oleh karyawan.
- 5) Mengajak karyawan berunding dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi didalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Menciptakan suasana santai penuh dengan rasa kekeluargaan sehingga tidak terlihat gap yang tinggi antara sesama karyawan.

Maka apabila hal tersebut di atas dapat dilakukan dengan baik dan sejalan maka secara otomatis produktivitas kerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan secara bersama-sama baik pada pihak pimpinan perusahaan atau dari tenaga kerja itu sendiri dan karyawan merasa puas dengan kapa yang telah dicapai. Berbicara mengenai masalah kepuasan dalam hal

menyangkut tenaga kerja maka kita dihadapkan pada kriteria kebutuhan dasar dan kebutuhan sosial, menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal sebagaimana kebutuhan fisiologis dapat juga berupa uang dan rasa aman.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sedangkan produktivitas kerja adalah kualitas/hasil yang dilakukan oleh pekerjaan tersebut. Bahkan turunnya motivasi kerja sebenarnya dapat diketahui dengan jalan melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi dan sebagainya.

Sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan latihan maka disusun terlebih dahulu perencanaan yang matang untuk menghasilkan suatu kerja yang baik dan dalam pelaksanaannya nanti tidak menyimpang pada arah dan tujuan semula. Disiplin kehadiran Karyawan.

Ada beberapa cara atau metode latihan selain motivasi kerja yang dijalankan oleh Perusahaan PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-Teng dalam pencapaian produktivitas kerja yang baik bagi para karyawannya adalah :

- 1) Sistem magang kerja
- 2) Sistem bimbingan kerja
- 3) Sistem praktek kerja
- 4) Sistem diskusi dan tanya jawab

Dalam prinsipnya beberapa hal diatas yang diberikan pada para karyawan dapat mendorong untuk bekerja lebih giat lagi, hal ini disebabkan karena para karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha untuk mencapai moral kerja yang lebih tinggi lagi.

Selain itu, untuk mencegah *Labour Turnover* (keluar masuknya karyawan) perusahaan sangat memperhatikan terhadap jalannya pengembangan bagi diri karyawan, perusahaanpun sangat lebih berhati-hati lagi

dalam masalah di atas dimana hal ini akan menekan keluar masuknya para pekerja pada perusahaan termasuk bagi pekerja yang telah terlatih dan mempunyai pengalaman dengan lebih memperhatikan kesejahteraan serta moral dan sikap yang dimiliki para pekerja terhadap produktivitas kerja yang dijalankan oleh perusahaan.

Dengan kata lain untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja diperlukan antara lain :

- 1) Pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan baik melalui program latihan yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja dan lembaga pelatihan lainnya
- 2) Penghasilan dan Jaminan Sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi pendorong atau insentif untuk bekerja giat atau lebih produktif.
- 3) Memberikan Penghargaan berupa uang tunai, barang atau surat penghargaan yang lain.
- 4) Kesempatan bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya
- 5) Disiplin Kerja, caranya dapat dengan cara paksa, proses penyadaran diri dapat secara langsung atau tidak langsung

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Peranan motivasi yang diberikan oleh PT. Pupuk Kaltim Kape Kalselteng telah berjalan dengan Baik, hal ini diketahui dari meningkatnya prestasi kerja karyawan seperti meningkatnya hasil penjualan Pupuk retail Nonsubsidi, Tercapainya Target Kerja berdasarkan KPI, dan terdapat Partisipasi dari Karyawan PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalselteng dalam Program PUPUK KALTIM INOVATIONS AWARD serta Mendapatkan Piala Silver.

2. PT. Pupuk Kaltim kantor pemasaran kalselteng telah mampu memberikan motivasi kepada karyawan baik karyawan dilapangan maupun karyawan di kantor. Motivasi yang diberikan kepada karyawan seperti tunjangan fasilitas kerja, tunjangan transport, tunjangan makan yang di bayarkan setiap bulan. Selain itu, PT. Pupuk Kaltim juga memberikan bonus terhadap karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik serta mampu memenuhi KPI yang telah ditentukan.
3. PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-teng telah memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan pemasaran. Pelatihan-pelatihan yang diberikan seperti *produk Knowladgem, Sharing Knowladge, sales Marketing Management* dll, sehinggaa menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Produktivitas kerja karyawan telah baik hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
5. Pengembangan yang ingin dilakukan perusahaan adalah bagaimana usaha untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan umum bagi karyawan agar tujuan dapat tercapai yaitu dengan jalan melakukan pelatihan dan pendidikan yang terus menerus diterapkan di perusahaan, sedangkan pelatihan yang perlu dilakukan adlah seperti job training, sistem magang, kursus-kursus dan praktek lainnya yang dianggap perlu bagi karyawan baru.
6. Pada PT. Pupuk Kaltim Kantor Pemasaran Kalsel-Teng terdapat kecenderungan bahwa para manajer lebih mengandalkan motivator-motivator ekstrinsik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Saran

- 1) Perusahaan perlu menyusun program bagi pelatihan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk melakukan pelatihan hendaknya peserta yang diwajibkan adalah karyawan baru maupun karyawan lama agar kepercayaan diri mereka lebih mantap dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam hal pekerjaan.
- 2) Dalam melakukan pekerjaan, hendaknya pimpinan memperhatikan prestasi kerja dan kesejahteraan karyawan agar motivasi dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan, perhatian tersebut dapat berupa gaji yang cukup, fasilitas yang memadai, tunjangan serta pemberian bonus yang terarah.
- 3) Diharapkan perusahaan lebih giat dalam usaha pengembangan kerja dengan lebih terorganisasi dan terarah untuk melakukan pelatihan dan pendidikan seperti sistem magang, sistem diskusi atau praktek lainnya sehingga nantinya dapat membantu pelaksanaan tugas-tugas selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Grifin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kinca Cipta. 2001.
- Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE ress.
- Harindja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Grafindo.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes Press Semarang

Stephen P. Robbins and Mary Coulter. 1999. *Manajemen Jilid 2*. Prentice Hall

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.