

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.LANDANG PROVITAMAS BANJARMASIN

Norbaiti¹, Farida Yulianti², Dwi Wahyu Artiningsih³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310760

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.069409109

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.061702981

Email:baitidr.432@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Landang Provitamas Banjarmasin

Metode penelitian dipakai penelitian kualitatif dan bagian dari penelitian dan bagian dari penelitian observasi, wawancara dan dokumentasi. menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif ,yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi apa adanya, tanpa memberi perlakuan atau manipulasi objek yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan(1)motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Landang Provitamas Banjarmasin,(2)peranan motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Landang Provitamas Banjarmasin, hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin lewat dukungan yang positif seperti reward atau penghargaan, pengakuan atau pujian atas prestasi karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin selama mereka bekerja seperti bonus, atau hadiah lainnya, sehingga karyawan mendapat motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine:Analysis of Work Motivation in Improving Employee Performance at PT. Landang Provitamas Banjarmasin.

Method research design is a qualitative research and is a research and is an observation, interview and documentation research. using qualitative descriptive analysis techniques, namely research that describes the conditions as they are, without giving treatment or manipulation of the object under study.

The results show(1) motivation has a significant effect on employee performance at PT. Landang Provitamas Banjarmasin,(2) the role of motivation has a significant effect in improving employee performance at PT. Landang Provitamas Banjarmasin, this indicates that leaders understand what can motivate employees and improve performance. employees of PT. Landang Provitamas Banjarmasin through positive support such as rewards or awards, recognition or praise for the achievements of employees of PT. Landang Provitamas Banjarmasin as long as they work such as bonuses, or other prizes, so that employees are motivated to carry out their duties and responsibilities well.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagian dari perangkat utama atas kesuksesan aktivitas suatu organisasi, karena manusia bagian dari faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh berkembang, agar tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi bagian dari bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Motivasi yaitu salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian karyawan dapat berkembang dengan baik dan mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan dalam menyelesaikan tugas nya masing-masing. Motivasi yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya Antara lain hanya berupa gaji dan insentif saja. Sehingga perusahaan masih perlu meningkatkan kembali cara memotivasi para karyawannya.

Motivasi yaitu dorongan atau penggerak yang dibutuhkan oleh setiap karyawan baik dari luar maupun dari dalam dirinya sendiri. Untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri seseorang diperlukan motivasi dari luar yang biasanya didapat dari pemimpin atau pengelola suatu usaha. Hanya saja hingga saat ini para pemimpin hanya mengandalkan gaji dan insentif saja untuk mendorong gairah kerja karyawannya. Namun hal tersebut sejatinya masih kurang karena setiap orang atau karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda baik secara jasmani maupun rohani. Disinilah para pemimpin atau pengelola suatu usaha dituntut untuk mampu memberikan yang terbaik untuk karyawannya salah satunya ialah dengan motivasi yang efektif guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

PT.Ladang Provitamas yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan bahan bakar minyak(BBM). Kehadiran Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum(SPBU) ini dapat mempermudah masyarakat untuk pembelian bahan bakar minyak(BBM). Sejak berdirinya PT.Ladang Provitamas mengalami kemajuan dari tahun ke tahunnya, hal tersebut terbukti dari meningkatnya penjualan setiap tahunnya. Namun Negara Indonesia yaitu Negara yang berkembang, dan hal itu mendorong banyaknya bermunculan perusahaan khususnya di Banjarmasin Kalimantan Selatan, baik yang bergerak dibidang jasa maupun barang, sehingga semakin banyak peluang untuk mendapatkan pekerjaan dengan bermacam-macam tunjangan ataupun insentif. Hal ini juga berdampak pada kinerja para karyawannya yang juga perlahan mulai menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang lengah dengan tugasnya dan malas-malasan, terutama saat dimana pemimpin sedang tidak ada ditempat, sehingga dapat menimbulkan suasana yang kurang harmonis ditempat kerja. Dari awal berdirinya hingga saat ini motivasi yang telah mereka lakukan terhadap karyawannya hanyalah sebatas gaji dan insentif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif ,yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi apa adanya, tanpa memberi perlakuan atau manipulasi objek yang diteliti. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini merupakan jenis penelitian yang diperoleh dari data dan informasi apa adanya yang dikelompokkan dengan menguraikannya berdasarkan kategori-kategori yang diperlukan, dan selanjutnya dianalisis dan dibandingkan dengan keadaan yang ada.Data primer Data sekunder Teknik Pengumpulan DataObservasi,Wawancara dan Dokumentasi

PEMBAHASAN

1. Kebijakan pemberian gaji karyawan

sejumlah gaji yang diberikan tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga hal tersebut telah disadari oleh pimpinan PT.Landang Provitamas Banjarmasin yang menjadikan hal tersebut menjadi salah satu bentuk motivasi pada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merasa gaji yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, mengingat kebutuhan hidup yang terus meningkat setiap tahunnya. Besarnya gaji yang diterima semua karyawan disamaratakan oleh pimpinan PT.Landang Provitamas Banjarmasin. Dalam hal ini, karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab lebih besar dibanding karyawan lainnya merasa pemberian gaji/upah ini kurang adil, mengingat pimpinan PT.Landang Provitamas Banjarmasin dalam pemberian gaji ini menyamaratakan jumlah yang diberi kepada karyawan. Untuk itulah dalam hal ini pimpinan perlu mengevaluasi kembali dan perlu mempertimbangkan beberapa hal dalam pemberian gaji tersebut.

2. Pemberian insentif pada karyawan

Pelaksanaan sistem insentif ini dimaksud perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang dan diharapkan mampu memberikan semangat dan gairah kerja.

Bagi sebagian karyawan insentif sudah cukup membantu dalam memenuhi kebutuhan mereka. Namun, bagi sebagian karyawan yang sudah berkeluarga, mereka merasa kurang puas dengan insentif yang diberikan mengingat kebutuhan hidup yang setiap tahunnya semakin meningkat.

pimpinan perlu mengevaluasi kembali untuk menambah jumlah insentif yang diberikan mengingat kebutuhan pokok masyarakat yang terus meningkat. Dalam hal ini, lamanya bekerja karyawan bisa saja digunakan sebagai bahan acuan untuk pimpinan dalam meningkatkan insentif yang diberikan.

3. Pengadaan tunjanganlain untuk karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Landang Provitamas Banjarmasin, pemberian bonus yang berupa THR(tunjangan hari raya) dirasa sangat membantu keuangan karyawan, meskipun beberapa karyawan merasa jumlah yang diberikan masih tergolong kecil. Pemberian THR ini hanya dilakukan pimpinan saat menjelang hari raya idul fitri saja, pemberian bonus ini diharapkan pimpinan untuk mampu memberikan motivasi agar karyawan menjadi lebih semangat bekerja.

Dalam pemberian THR ini pun pimpinan harusnya juga perlu mengevaluasi ulang, THR ini hanya dikeluarkan saat menjelang hari raya idul fitri saja. Karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin mengharapkan pimpinan menambah THR ini, karyawan tidak mengharapkan penambahan jumlah yang diberikan, namun karyawan menginginkan THR ini diberikan juga pada perayaan besar lainnya seperti hari raya imlek, natal dan tahun baru. Bersangkutan dengan hal tersebut pihak PT.Landang Provitamas Banjarmasin perlu mininjau lebih lanjut dan perlu menyesuaikan kembali dalam pemberian tunjangan ini dengan kondisi ekonomi saat ini.

Dari beberapa penjelasan diatas, kita tentu dapat mengetahui betapa pentingnya pemberian motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi

yang telah dilakukan adalah motivasi langsung yang berupa upah atau gaji, insentif dan bonus. Maka dengan demikian PT.Landang Provitamas Banjarmasin harus mempertimbangkan salah satu hal yang paling penting yaitu upah atau gaji yang sesuai dengan standar. Hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Motivasi yang seharusnya dilakukan

Dalam usaha motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Landang Provitamas Banjarmasin ini, maka pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja mereka semaksimal mungkin. Untuk itu perlu dilakukan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Adanya hubungan yang baik antar sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja individu-individu tersebut. Pimpinan perusahaan harus juga menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Sebagaimana pimpinan PT.Landang Provitamas Banjarmasin diharuskan mempunyai berbagai ciri dan untuk dapat mencapai suasana yang baik sehingga menimbulkan diri setiap para karyawan merasa diperhatikan dan motivasi kerja akan dapat dipertahankan.

Untuk mengatasi motivasi kerja, maka sebaiknya pimpinan memisahkan masalah pribadi dengan masalah perusahaan, sehingga dalam mengambil keputusan harus sejalan dengan tujuan perusahaan dengan demikian bahwa pimpinan yang cakap tentunya dapat mendorong bawahannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan rajin.

Selain uraian diatas tersebut yang juga sangat diperhatikan oleh PT. Landang Provitamas Banjarmasin, ada juga motivasi yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Memberikan gaji yang cukup/tunjangan bagi karyawan

Pada dasarnya pekerjaan yang telah diselesaikan oleh setiap karyawan, sudah pasti mereka ingin mendapatkan imbalan atau jasa yang diberikan yaitu berupa gaji. Setiap perusahaan, khususnya PT.Landang Provitamas Banjarmasin seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya, karena adanya jasa yang diberikan kepada perusahaan baik berupa pikiran maupun tenaga. Pengertian cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan karyawan itu sendiri. Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut diharapkan akan mampu menimpulkan disiplin kerja pada karyawan.

Dengan demikian gaji pada karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin tidak selalu sama dengan karyawan lain, sebab tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya berbeda. Banyak gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan ini sudah dimaklumi. Makin besar gaji yang diberikan semakin tercukupi kebutuhan mereka, dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan nya dapat diharapkan. Meskipun demikian pada tingkat tertentu usaha menaikkan gaji mungkin tidak mampu menaikkan kinerja karyawan, atau mungkin juga mampu menaikkan kinerja karyawan tetapi tidak sebanding dengan tambahan kenaikan tersebut.

Jadi menurut penulis pemberian gaji yang cukup dapat dilakukan dengan memberikan semacam gaji diluar gaji pokok, yaitu berupa gaji lembur, tunjangan kesejahteraan karyawan(uang perawatan). Tetapi bilamana ada sebagian karyawan yang sering terlambat maka untuk gaji tambahan tidak perlu diberikan, hal ini agar para karyawan tidak akan berani

membuat kesalahan. Penulis rasa dengan cara seperti ini dapat membuat para pekerja akan disiplin waktu maupun disiplin dalam bekerja, jadi kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2) Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Setiap orang pasti mengkehendaki dirinya dihormati sebagaimana dia menghormati orang lain dan akan merasa terseinggung apabila harga dirinya direndahkan didepan umum. Misalnya apabila tenaga kerja tersebut melakukan kesalahan dan langsung dimarahi didepan teman-temannya, tentunya dia kan malu, perasaan malu dan jengkel ini timbul karena merasa harga dirinya direndahkan. Perasaan ini dapat menimbulkan sikap negative dan menurunnya kinerja karyawan, apabila hal ini terjadi maka banyak tenaga kerja yang enggan untuk hadir karena perasaan malu tadi, akhirnya mereka berhenti dari pekerjaannya, tentunya hal ini akan merugikan bagi perusahaan.

3) Memberikan penghargaan

Bahwa pimpinan PT.Landang Provitamas Banjarmasin yang baik seharusnya memberikan penghargaan kepada bawahannya, agar mereka merasa senang dan tetap bekerja diperusahaan bersangkutan, dan selalu memberikan penghargaan apa yang perlu diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai. Penghargaan dapat berupa memberikan kenaikan gaji atau promosi jabatan, bonus, insentif, fasilitas dan lain-lain. Hal ini semuanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4) Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan diatas, maka dapat pula ditempuh system pemberian insentif kepada para karyawan, yaitu pemberian tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif dalam mendorong kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut lebih giat dan disiplin untuk bekerja. Sudah tentu bahwa cara seperti ini harus juga disertai kebijaksanaan yang tepat. Sebelum menggunakan system pemberian insentif kepada para karyawan, hendaknya PT.Landang Provitamas Banjarmasin sebaiknya juga memperhatikan cara lain yang telah penulis uraikan dimuka. Hanya memberikan insetif tanpa mengadakan penelitian terlebih lanjut akan sia-sia. Jadi pimpinan PT.Landang Provitamas Banjarmasin juga harus mengetahui keadaan para karyawan secara utuh, bagaimana loyalitas mereka, bagaimana kesenangan mereka, sampai sejauh mana prestasi yang dapat mereka kerjakan untuk kepentingan perusahaan dan sebagainya.

5) Menyediakan fasilitas

Setiap perusahaan bila manada memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambahkan kesenangan bagi karyawan. Berarti disiplin dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, dan perusahaan sekiranya mengadakan fasilitas yang dapat menyenangkan karyawan. Kalau PT.Landang Provitamas Banjarmasin dapat menyediakan fasilitas misalnya transfortasi bagi karyawan dan mes.

Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan cukup banyak, seperti fasilitas kesehatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih dan sebagainya. Untuk menyediakan berbagai macam fasilitas tersebut tergantung kemampuan perusahaan tersebut, misalnya dengan menyediakan

tempat ibadah yang tentu akan lebih baik karena memudahkan mereka yang akan menjalankan ibadah. Apabila perusahaan mampu menyediakan fasilitas-fasilitas diatas, maka berarti hal ini akan menimbulkan rasa senang bagi para karyawan, hal ini berarti semangat dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

6) Pendekatan secara pribadi

Salah satu aspek yang paling tepat untuk mengetahui pola berpikir, bersikap dan bertindak laku, para karyawan dalam konteksnya dengan pengembangan dan kemampuan adalah melalui pendekatan secara pribadi, sebab tanpa mengenal secara dekat pribadi karyawan akan sedikit mengalami hambatan dalam usaha pengarahan dan pemberian motivasi. Secara psikologis tiap-tiap orang mempunyai keinginan dan cita-cita sendiri. Oleh karena itu dengan mengenal secara lebih dekat, maka pimpinan akan mengetahui dari sisi mana motivasi yang efektif diberikan untuk seorang karyawan.

Proses pendekatan secara pribadi tidak setiap saat dilakukan bahkan apabila sudah mendapat data kongkrit maka cukuplah untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut bagi kerangka motivasi. Pada hakikatnya pola berpikir, bersikap dan bertindak laku atau berbagai aspek psikologis lainnya tidak bersifat temporer melainkan bersifat konstan atau permanen sehingga tidak mudah berubah-ubah. Dari sisi inilah seorang pimpinan dapat dilihat. Kemungkinan untuk memberikan motivasi dalam kerangka mengembangkan kemampuannya, sehingga berangkat dari pendekatan pribadi ini dapat lebih termotivasi tugas dan tanggung jawabnya menurut tugas yang produktif. Khususnya untuk karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin.

7) Mempertimbangkan tugas/pekerjaan

Langkah selanjutnya yang perlu dilakukan oleh pimpinan PT.Landang Provitamas Banjarmasin dalam kegiatan motivasi adalah mempertimbangkan tugas dan pekerjaan. Langkah pertimbangan terhadap tugas atau pekerjaan disini merupakan usaha untuk melihat dan mempertimbangkan fakta dan tugas yang dilaksanakan. Sebab eksistensi fakta tugas tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu pimpinan harus mempunyai pengertian yang luas dalam hal mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada seorang karyawan.

Salah satu yang dapat dilakukan oleh PT.Landang Provitamas Banjarmasin untuk mengetahui tugas atau pekerjaan ialah dengan teratur memeriksa kembali pelaksanaan tugas atau pekerjaan para karyawan. Hal ini dilakukan mengingat sebelum karyawan dipromosikan untuk kedudukan yang lebih tinggi maka terlebih dahulu harus memenuhi standar atau pekerjaan yang telah ditetapkan, sejalan dengan itu setiap kebijaksanaan yang diambil selalu mempertimbangkan kenyataan yang ada, sehingga akan diambil langkah perbaikan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

8) Melaksanakan promisi jabatan

Telah disadari setiap usaha untuk menjalankan para karyawan adalah usaha untuk menambah keahlian dan efisiensi bawahan atau untuk menempatkan pada jabatan atau fungsi yang tepat, maka langkah promosi jabatan pada hakikanya adalah memberikan kekuasaan serta tanggung jawab sebelumnya, dimana hal ini merupakan salah satu usaha untuk mereka agar lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu setiap bawahan yang telah menunjukkan kecakapan dan pengabdian terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan

PT.Landang Provitamas Banjarmasin akan terus dikembangkan minimal segala yang menyangkut kedudukannya lebih mendapat perhatian. Dalam aspek psikologi, langkah promosi mencapai presentasi kerja yang cukup besar, sebab tanpa kemungkinan tindak promosi kepada karyawan yang cakap akan menimbulkan tendensi menurunnya disiplin kerja untuk melaksanakan tugas pada akhirnya mengganggu stabilitas usaha. Sebaliknya dengan memperhatikan promosi jabatan untuk karyawan ini akan mampu mengacu presentasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam melaksanakan kebijakan promosi terutama bagi perusahaan kecil atau menengah dapat mempertimbangkan pada kependudukan yang ada hingga promosi tetap dapat dilakukan oleh PT.Landang Provitamas Banjarmasin.

Selain itu dari berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, disini ada langkah yang perlu diperhatikan oleh PT.Landang Provitamas Banjarmasin dalam upaya pemberian motivasi, antara lain :Orientasi,Supervisi,Partisipasi,Komunikasi,Recognition ,Delegasi dan Kompetisi

Dari uraian diatas masih terdapat kebijakan yang perlu diambil perusahaan yaitu :

Dalam menempatkan setiap karyawan hendaknya jangan terjadi perangkapan tugas. Hal ini perlu diperhatikan untuk menjamin peningkatan kinerja karyawan karena diharapkan setiap karyawan dapat berkonsentrasi dalam bekerja.

PENUTUP

1. Motivasi yang diterapkan oleh PT.Ladang Provitamas masih kurangnya kombinasi dalam pemberian motivasi sehingga sulit melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi yang dilakukan PT.Landang Provitamas Banjarmasin belum maksimal yaitu dimana pimpinan hanya mengandalkan motivasi pasif yang berupa upah atau gaji, insentif dan bonus.
2. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan PT.Landang Provitamas Banjarmasin, maka pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan semaksimal mungkin agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu perlu dilakukan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Adanya hubungan yang baik antar sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja individu-individu tersebut. Pimpinan perusahaan harus juga menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Maka motivasi yang seharusnya dilakukan oleh PT,Landang Provitamas Banjarmasin adalah dengan memberikan gaji/upah yang terarah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawannya, memberikan penghargaan ,pemberian insentif terarah ,harga diri harus mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah dilakukan untuk perusahaan, menyediakan fasilitas untuk karyawan dan pendekatan pimpinan secara pribadi kepada karyawan ,serta melaksanakan promosi jabatan.
3. Motivasi dalam manajemen ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi disini mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan aktivitas mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Mochammad Barok Triyo, and Endang Setyowati. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi kasus Pada PT. United Indo Surabaya." *JHP17: Jurnal Hasil Penelitian* 4.01(2019).
- Anoraga .(2014). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Bimbingan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kaeang Anyar Kabupaten Kebumen :*Economic Education Analysis Journal*.
- Hanggraeni, D.(2012). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Indonesia Publishing.
- Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B.(2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT .Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang, 9(1), 548–559
- Hasibuan .(dalam Sutrisno, 2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Balindo Manunggal Bersama Kota Palu : *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 001-010
- Humaidi, Humaidi, Emy Rahmawati, and Irwansyah Irwansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 8.2: 59-69. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
- Kasmir.(2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra prima: *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*
- Makalalag. A, J. Mangoi. AG. B., & Karamoy, H.(2017). Akuntabilitas pengelolaan dana desa di kecamatan Kotamobagu Selatan kota Kotamobagu. : *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing” Goodwill”*, 8(1).
- Menurut Hasibuan(dalam Karimah, 2012) . “Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara(PERSERO)”. *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*, Depok
- Sugiono Sugiono.(2015). Analisis risiko operasional pada proses produksi gula dengan menggunakan metode multi-attribute failure mode analysis(MAFMA)(studi kasus: pg. kebon agung malang) : *Jurnal rekayasa dan manajemen sistem industry*, 3,3, p592-601
- Suhariadi, F.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis. Airlangga University Press.
- Sulistiyani, A. T., & Wulandari, Y.(2017). Proses pemberdayaan masyarakat Desa Sitimulyo Kecamatan Piyungan Kabupaten Bantul dalam pembentukan kelompok pengelola sampah mandiri(KPSM). *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat(Indonesian Journal of Community Engagement)*, 2(2), 146-162.
- Sumarni, M., & Soeprihanto, J.(2011). Pengantar Bisnis(dasar-dasar ekonomi perusahaan). Edisi ke, 5.
- Yanti, N.(2020). Penerapan fungsi manajemen dalam meningkatkan jamaah masjid: Studi deskriptif di masjid Agung Buahbatu Bandung(Doctoral dissertation,Uin Sunana Gunung Djati Bandung.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R.(2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.

