

# ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA PERSADA BANJARMASIN

## ABSTRAK

Lidiya Achmad<sup>1</sup>, HJ. Lamsah<sup>2</sup>, HJ. Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0911

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1121076901

**Lidiya Achmad. NPM : 17.31.0911 ” Analisis Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Persada Banjarmasin “. Pembimbing I (Hj. Lamsah, SE. MM) dan Pembimbing II ( HJ. Farida Yulianti, SE. MM)**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: Bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Banjarmasin?”

Metode penelitian yang digunakan 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 dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja Karyawan jika ditinjau dari Kondisi Intrinsik, bahwa di PT. Kurnia Persada menyangkut kebutuhan psikologis karyawan itu sendiri sudah baik. Walaupun ada salah satu faktor dalam kondisi intrinsik yang tidak terlalu ditonjolkan yaitu pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Hendaknya memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Karena di PT. Kurnia Persada Banjarmasin menghindari adanya kesenjangan sosial dalam proses kerja apabila penghargaan prestasi kerja dilakukan secara terbuka. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai di Perusahaan tetap termotivasi oleh faktor-faktor lainnya dalam kondisi intrinsik.

**Kata Kunci: Analisis, Motivasi dan Kinerja Kerja**

## ABSTRACT

*Lidiya Achmad. NPM: 17.31.0911 "Analysis of Work Motivation Factors on Employee Performance at PT. Kurnia Persada Banjarmasin ". Supervisor I (Hj. Lamsah, SE. MM) and Supervisor II (HJ. Farida Yulianti, SE. MM)*

*This research was conducted to determine: How work motivation on the performance of employees of PT. Kurnia Persada Banjarmasin? "*

*The research method used is in accordance with the research objectives, so in this thesis the data will be processed from the results of field research using the theory that the author obtained through literature study and analyzed qualitatively. By using this method, it is expected that the preparation of this thesis is as desired.*

*The result of this research is Employee Work Motivation when viewed from the Intrinsic Condition, that at PT. Kurnia Persada regarding the psychological needs of the employees itself is good. Although there is one factor in the intrinsic condition that is not overly emphasized, namely the awarding of employees who excel. Should give awards to employees who excel. Because at PT. Kurnia Persada Banjarmasin avoids the existence of social gaps in the work process if the work performance award is carried out openly. However, it does not rule out that employees in the Company remain motivated by other factors in intrinsic conditions.*

**Keywords: Analysis, Motivation and Work Performance**

## **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada konsumen, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

## **METODE PENELITIAN**

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**

Untuk mengetahui sejauh mana peranan karyawan PT. Kurnia Persada Banjarmasin dalam pemberian dan penerimaan motivasi pegawai, dimana penulis menduga motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Banjarmasin, dapat dilihat dari hasil analisa dibawah ini :

### **1. Kondisi Ekstrinsik**

Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari

pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

#### **1. Upah,**

Upah yaitu Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji di bayarkan secara tetap perbulan.. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan sejumlah uang yang ditetapkan dan diterima seseorang atas pekerjaannya yang ditetapkan berdasarkan perhitungan masa waktu panjang (satu bulan). Sesuai pandangan Herzberg dimana apabila faktor ekstrinsik tidak ada, maka akan menimbulkan ketidak puasan bagi pegawai. Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan beberapa informan menyatakan kepuasan terhadap upah atau gaji yang mereka peroleh.

#### **2. Kondisi kerja**

Menurut Newstrom Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work. yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **2. Kondisi Intrinsik**

Faktor kepuasan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih

mempunyai keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Kurnia Persada Banjarmasin mengenai Motivasi Kerja karyawan pada PT. Kurnia Persada Banjarmasin tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Motivasi Kerja karyawan di Tinjau dari Kondisi Ekstrinsik, peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Kurnia Persada berbentuk ekstrinsik sudah sangat baik. Karena kebutuhan eksternal yang senantiasa dijadikan patokan oleh para karyawan juga senantiasa ditingkatkan oleh pihak PT. Kurnia Persada.
2. Sedangkan Motivasi Kerja Karyawan jika ditinjau dari Kondisi Intrinsik, bahwa di PT. Kurnia Persada menyangkut kebutuhan psikologis karyawan itu sendiri sudah baik. Walaupun ada salah satu faktor dalam kondisi intrinsik yang tidak terlalu ditonjolkan yaitu pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Karena di PT. Kurnia Persada menghindari adanya kesenjangan sosial dalam proses kerja apabila penghargaan prestasi kerja dilakukan secara terbuka. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai di Perusahaan tetap termotivasi oleh faktor-faktor lainnya dalam kondisi intrinsik.

## DAFTAR PUSTAKA

....., **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>. Diakses 11 November 2017

- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Fakultas Ekonomi, 2021., *Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BumiAksara, 2009).
- Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Mangnegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2013).
- Moeherino. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009).
- Moleong, J. Lexi. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2005).
- Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Mangnegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2013).
- Moeherino. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009).
- Rustan, Suriyanto (2014 a). *Layout Dasar & Penerapannya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama (2014 b). *Font & Tipografi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014).