

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL CV. MITRA ABADI MOTOR BANJARMASIN

Fatmawati¹, Deli Anhar², Junaidy³

¹Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM17120066

²Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN0010106201

³Program Studi Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN0619031123

Email: fw96359@gmail.com

ABSTRAK

FATMAWATI, NPM. 17120066 "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin" Bimbingan Bapak Deli Anhar sebagai Pembimbing Utama dan Bapak Junaidy sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Memahami motivasi kerja karyawan dibengkel CV Mitra Abadi Motor Banjarmasin serta Memahami kinerja karyawan dibengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi kepada pihak pimpinan ataupun HRD dan karyawan bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin. Analissi data menggunakan reduksi data, interpretasi data, dan melakukan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin seperti kondisi lingkungan kerja sudah diterapkan dengan baik, dibuktikannya dengan tersedia fasilitas yang memadai agar karyawannya merasa nyaman dalam bekerja, memberikan sanksi yang tegas dan adil, memberikan bonus dan mendapatkan uang makan. Terdapat beberapa penyebab Terjadinya Pelanggaran Peraturan pada CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin seperti jumlah gaji yang tidak semestinya, Tidak adanya cuti tahunan dan tanggal merah atau libur nasional karyawan tetap harus bekerja, Kurangnya pengawasan secara melekat

Kata Kunci: *Analisis Motivasi Kerja, Motivasi Kerja*

ABSTRACT

The purpose of the study was to find out how to understand employee motivation at CV Mitra Abadi Motor Banjarmasin workshop and understand employee performance at CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin. This research uses a qualitative approach method with a descriptive type of research. Data were collected by means of observation, interviews and documentation to the leadership or HRD and CV workshop employees. Mitra Abadi Motor Banjarmasin. Data analysis uses data reduction, data interpretation, and drawing conclusions.

The results showed that the analysis of work motivation on employee performance at the CV workshop. Mitra Abadi Motor Banjarmasin such as working environment conditions have been implemented properly, as evidenced by the availability of adequate facilities so that employees feel comfortable at work, providing strict and fair sanctions, providing bonuses and getting food money. There are several causes of Rule Violations on CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin such as the amount of improper salary, The absence of annual leave and red dates or national holidays employees still have to work, Lack of inherent supervision.

Keywords: *Analysis of Work Motivation, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Menghadapi kehidupan modern ini, diperlukan peran sumber daya manusia (SDM), yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam organisasi, menghasilkan produk yang berkualitas baik berupa produk maupun jasa. Produk yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut saat ini menjadi fokus perhatian untuk meningkatkan kinerja yang berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, karena motivasi biasanya diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Jika dia membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka dia akan dipaksa untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mendapatkan apa yang dia butuhkan. Misalnya, untuk bertahan hidup, ia akan dipaksa untuk melakukan pekerjaan apa pun untuk

bertahan hidup. Namun jika ia tidak memiliki tujuan/motivasi khusus untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diharapkan tidak akan maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari sumber daya manusia itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari sumber daya manusia eksternal. Motivasi pemimpin merupakan salah satu pendorong bagi organisasi untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Dalam hal ini peran pemimpin sangat diperlukan, karena mereka ialah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memajukan kerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin pada setiap organisasi/perusahaan sangat penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan. Apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang benar

kepada karyawan berupa motivasi kerja, maka karyawan dapat mencapai kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi ini dapat berupa kompensasi, kedudukan, pujian, hukuman, dan kutukan (Edy Sutrisno, 2009: 109).

Kinerja mengacu pada melaksanakan suatu kegiatan dan meningkatkannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Pada saat yang sama, performance sebagai kata benda berarti sesuatu yang telah dilakukan (hasil yang telah dilakukan). Berdasarkan konsep kinerja maka dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja ialah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. Organisasi yang bersangkutan sesuai dengan hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan etika (Widodo, 2005: 78). Kinerja karyawan berada di bawah standar karena mereka tidak menerima umpan balik yang tepat waktu dan akurat atas kinerja mereka (Cutcher, 1991). Artinya dengan adanya umpan balik yang tepat maka akan dapat meningkatkan perilaku dan efisiensi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat ditingkatkan dengan melatih karyawan individu/kelompok karyawan (Huselid, 1995). Kurangnya pelatihan dan/atau kurangnya keterampilan ialah salah satu alasan sebenarnya dari kinerja yang buruk. Oleh karena itu, organisasi harus mendukung karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari sumber daya manusia itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal

dari sumber daya manusia eksternal. Motivasi pemimpin merupakan salah satu pendorong bagi organisasi untuk menghasilkan kinerja terbaik. Dalam hal ini peran pemimpin sangat diperlukan, karena mereka ialah orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan memajukan kerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam setiap organisasi/perusahaan sangat penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan. Apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawan berupa motivasi kerja, maka karyawan dapat mencapai kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Insentif dapat berupa kompensasi, pujian, hukuman, dan teguran.

CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif yang memberikan motivasi kerja kepada karyawan secara profesional sehingga pelaksanaan pekerjaan yang diterima di bengkel membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin ialah motivasi yang diberikan oleh pimpinan bisnis. Sistem yang diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan fleksibilitas dalam bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Karena menyediakan sistem rumah, tidak mengharuskan setiap karyawan masuk ke situs pada waktu yang ditentukan perusahaan. Walaupun perusahaan memberikan keringanan, jika jam kerja tidak sesuai dengan ketentuan/penundaan, pimpinan akan memotong gaji pegawai yang melanggar.

Menurut pengamatan/pengalaman masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Misalnya mereka yang

seharusnya berangkat kerja jam 08.00 pagi, beberapa orang datang dari jam 08.30 pagi sampai jam 09.00 pagi, dan kurangnya pemahaman tentang tanggung jawab karyawan tersebut dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja. Misalnya, ketika perbaikan body mobil harus disepakati Selesai dalam batas waktu tetapi tertunda daripada tepat waktu, ini akan menyebabkan pemilik/pimpinan bisnis menderita kerugian dan ketidaknyamanan pelanggan karena kesalahan karyawan. Ini juga menyebabkan berkurangnya kepercayaan pelanggan.

Penelitian mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh Varian Kashira (2014). Hasil penelitian menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia untuk pengolahan benih dan bibit masih terbatas. Stakeholder benih tanaman hutan, baik produsen maupun konsumen, belum memenuhi persyaratan penggunaan benih dan bibit berkualitas tinggi. Karena kualitas sumber daya manusia yang terbatas, hasil pasokan benih ini lambat laun menurun, dan sebagian besar sumber benih masih terbatas

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Isnaini Safarinda (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa jam kerja karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di organisasi/terlambat masuk kerja, keterlambatan pelaporan hasil kerja dan gagal memenuhi target bulanan yang berarti telah melalaikan tanggung jawab dan melanggar peraturan disiplin kerja Baju yang berlaku.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat menuliskan pertanyaan :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan dibengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin?
2. Bagaimana kinerja karyawan

dibengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin?

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti ialah metode penelitian kualitatif yaitu peneliti sebagai alat kunci, dan teknologi pengumpulan data diperoleh melalui triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi). Hasil penelitian kualitatif ialah memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis. Peneliti kualitatif ialah data yang pasti (Sugiyono, 2018:9).

Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian ialah deskriptif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk teks/gambar, oleh karena itu tidak menekankan pada angka. Kemudian uraikan data yang terkumpul setelah dilakukan analisis sehingga orang lain dapat dengan mudah memahaminya. (Sugiyono, 2018: 7). Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang mendalam dan komprehensif.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini ialah pada Bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin JL.A.Yani Km.8 No.22 Kertak Hanyar Kabupaten Banjar.

Informan Penelitian

Informan merupakan sumber data untuk mendapatkan data atau informasi yang berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian. Informan yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah pihak pimpinan ataupun HRD dan karyawan

bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018: 104) berpendapat bahwa teknologi pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian ialah untuk memperoleh data. Oleh karena itu, metode penelitiannya ialah (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Dokumentasi.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis kualitatif. Menurut Sugiono (2018:131), analisis data ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Dengan mengklasifikasikan, menguraikan data ke dalam satuan-satuan, mensintesis, dan menyusun menjadi model, apa adanya penting untuk diurutkan dan apa yang akan dipelajari, serta menarik kesimpulan agar dapat dipahami dengan mudah bagi diri sendiri dan orang lain.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini didapatkan melalui wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan yaitu pimpinan dan karyawan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin yang dilakukan pada Senin, 21 Juni 2021.

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Bapak Yunus Andreas, S.E. selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin dengan memberikan fasilitas kerja yang mampu membuat nyaman karyawan dalam bekerja, selalu mengingatkan untuk menjaga kebersihan dan memberikan pencahayaan ruangan

yang nyaman. Meskipun CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin merupakan bengkel, Bapak Yunus Andreas, S.E. tetap membangunkan kantor untuk karyawannya dengan fasilitas kerja yang cukup lengkap yakni tersedianya televisi, kipas angin dan AC, tempat shalat, wifi, dan WC.

Selain itu cara Bapak Yunus Andreas, S.E. dalam memotivasi karyawan lainnya adalah dengan menjalin hubungan baik dengan karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, hal ini bisa dilihat dari Bapak Yunus Andreas, S.E. memberikan perhatian kepada karyawannya yaitu Bapak Yunus Andreas, S.E. sering mengajak makan bersama, mengadakan acara buka bersama dan halal bihalal saat Idul Fitri.

2. Kompensasi yang Memadai

Pemberian kompensasi yang diberikan bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin untuk karyawannya adalah dengan memberikan bonus kepada seluruh karyawan setiap bulannya, meskipun bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin bukan perusahaan besar namun tetap memberikan jaminan kesehatan melalui program BPJS Kesehatan, dan untuk karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun akan mendapatkan kenaikan gaji. Namun bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin tidak memberikan kompensasi non finansial seperti cuti tahunan, tanggal merah atau libur nasional tetap bekerja, dan cuti yang diberikan bengkel CV. Mitra Abadi

Motor Banjarmasin untuk karyawannya adalah hanya cuti untuk menikah dan melahirkan dengan ketentuan cuti menikah selama 7 hari dan cuti melahirkan selama 3 bulan atau 90 hari.

3. Supervisi yang Baik

Supervisi di CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin sudah baik karena Bapak Yunus Andreas, S.E. sering memberikan arahan dalam melayani pelanggan yang baik seperti apa, memberikan arahan dan motivasi kepada mekanik ataupun karyawan kantor untuk bekerja sebaik mungkin, arahan untuk selalu berbuat ramah dengan pelanggan agar pelanggan tidak jera sehingga mampu menimbulkan rasa loyalitas konsumen kepada CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin dan bermurah hati untuk merekomendasikan bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin kepada rekanannya. Meskipun Bapak Yunus Andreas, S.E. sering memberikan arahan kepada karyawannya, dalam hal pengawasan operasional masih kurang terawasi dengan baik karena Bapak Yunus Andreas, S.E. jarang ada di kantor atau sering bepergian keluar kota, selain itu di CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin juga tidak mengadakan pendidikan ataupun pelatihan bagi karyawannya untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka, karena menurut Bapak Yunus Andreas, S.E. selaku pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin hal ini dipertimbangkan saat rekrutmen dilakukan, mereka sudah memilih calon karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang kompeten dibidangnya

sehingga tidak perlu lagi dilakukan pendidikan dan pelatihan.

4. Ada Jaminan Pekerjaan

Karyawan yang bekerja di CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin mendapatkan jaminan pekerjaan dan jaminan keberlangsungan hidup, hal tersebut dapat dijamin oleh Bapak Yunus Andreas, S.E. selaku pimpinan bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin, namun menurut beliau pihak yang mampu mewujudkan jaminan tersebut adalah karyawan itu sendiri, karena jika karyawan tersebut bekerja dengan baik dan memberikan kepuasan terhadap pelanggannya maka pelanggan tersebut akan loyal dan pasti akan memperbaiki motor ke CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin, namun gaji yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan UMP Provinsi Kalimantan Selatan. Meskipun karyawan yang bekerja di CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin sudah cukup terjamin pekerjaannya, namun pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin tidak membatasi karyawannya untuk mencari pekerjaan lain yang mampu lebih menjamin hidup karyawannya.

5. Status dan Tanggung Jawab

Pada CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin memiliki status dan tanggung jawab yang berbeda beda, dalam CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin mengadakan kenaikan jabatan bagi karyawan berdasarkan rentan waktu lamanya bekerja di CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin dan karyawan yang andal dalam keterampilan dan hasil kinerja mereka, karena Bapak Yunus

Andreas, S.E. menganggap bahwa semakin lama karyawan bekerja maka pengalaman karyawan tersebut lebih banyak dan lebih paham situasi kerja CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin yang seharusnya seperti apa.

6. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang wajib ditaati karyawan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin yaitu mengenai jam kerja yakni datang harus tepat waktu yaitu 08.30 WITA dan pulang 17.00 WITA. Bapak Pujianto juga memberikan kemudahan untuk izin kepada karyawan jika berhalangan hadir, namun harus disertai alasan yang kuat.

Kefleksibelan peraturan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi, karena jika peraturan terlalu fleksibel akan mengakibatkan karyawan menjadi bekerja semaunya, karena ada kalanya kefleksibelan peraturan dilakukan untuk menciptakan suasana kebersamaan dan meningkatkan persaudaraan, dan ada kalanya peraturan bersifat tegas untuk menanamkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan akan tugasnya.

Melalui motivasi kerja yang telah diberikan Bapak Yunus Andreas, S.E. selaku pimpinan Bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bengkel CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin tetap berjalan ditempat, tidak mengalami peningkatan yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan, yang dimana masih banyak karyawan yang tidak hadir. Hal ini bisa dilihat dari rekap

absensi dibawah yang menunjukkan bahwa tingkat absensi, sebagai berikut :

PEMBAHASAN

Penyebab Terjadinya Pelanggaran Peraturan pada CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin

Penyebab terjadinya pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan dengan memberikan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin yaitu :

1. Jumlah gaji yang tidak semestinya

Setiap provinsi di Indonesia memiliki standar upah minimal, termasuk di Provinsi Kalimantan Selatan, besaran gaji minimal di Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 188.44/0734/KUM/2020 adalah Rp 2.918.226, namun CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin belum menerapkan keputusan tersebut. Sehingga tidak menutup kemungkinan hal tersebut menjadi faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah.

2. Tidak adanya cuti tahunan dan tanggal merah atau libur nasional karyawan tetap harus bekerja

Cuti tahunan dan libur nasional yang seharusnya sudah menjadi hak bagi setiap karyawan, yang dimana biasanya cuti tahunan sangat dinantikan oleh seluruh karyawan khususnya karyawan yang sudah berumah tangga, karena dengan adanya cuti tahunan ini mereka bisa liburan bersama keluarganya. Cuti tahunan ini diatur dalam pasal 79 ayat (2) huruf c UU

Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh berhak atas cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Libur nasional yang diterima oleh karyawan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin hanyalah libur Hari Raya Idul Fitri dan Hari Raya Idul Adha saja. Jika hal ini terus dilakukan, tidak menutup kemungkinan karyawan merasa jenuh dan akan berakibat pada kinerja karyawan yang semakin menurun.

3. Kurangnya pengawasan secara melekat

Meski peraturan sudah diatur dan dibuat sedemikian rupa namun jika tanpa pengawasan akan sia-sia, karena tidak ada karyawan memiliki kepribadian dan kedisiplinan yang sempurna, dengan adanya pengawasan operasional perusahaan mampu berjalan dengan lancar. Peran pimpinan dalam hal pengawasan secara melekat ini sangat penting, pimpinan harus berani dan tegas dalam mengawasi karyawannya, agar kedisiplinan sedikit demi sedikit akan meningkat dan secara tidak langsung mampu membentuk kepribadian karyawan jadi lebih baik sehingga kinerja karyawan mampu meningkat dengan sendirinya karena merasa diperhatikan dan diawasi.

Pemecahan Masalah Kerja pada CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin

Berdasarkan kenyataan yang ada pada CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin yang menunjukkan bahwa masih ada yang melanggar peraturan yang dilakukan oleh

karyawan, maka sangat jelas bahwa CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin sangat perlu untuk memberikan motivasi kerja lebih maksimal agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi.

Berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin dalam motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin dilakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Memberikan sanksi yang tegas dan adil

CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin memberikan sanksi kepada karyawan yang sering melanggar peraturan seperti ditegur secara lisan dan tertulis, pemberian skors kerja dalam waktu tertentu, dan yang terakhir adalah pemberhentian hubungan kerja (PHK). Sanksi ini diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran karyawan.

2. Memberikan bonus dan mendapatkan uang makan

Mengingat CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin tidak memberikan gaji sesuai dengan UMP Provinsi Kalimantan Selatan dan tanggal merah atau libur nasional karyawan tetap bekerja, namun hal ini disiasati oleh Bapak Yunus Andreas, S.E. selaku pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin dengan memberikan uang makan sebesar Rp 10.000/hari dan memberikan bonus bulanan keseluruhan karyawan.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin melalui indikator kondisi lingkungan kerja sudah diterapkan dengan baik, dibuktikan dengan tersedia fasilitas yang memadai agar karyawannya merasa nyaman dalam bekerja.
2. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin melalui indikator kompensasi yang memadai masih belum diterapkan dengan baik, meskipun karyawan mendapatkan jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan mendapatkan bonus bulanan, namun karyawan tidak mendapatkan hak mereka yakni kompensasi non finansial, yaitu cuti tahunan, tanggal merah atau libur nasional kecuali Hari Raya Idul Fitri dan Hari Raya Idul Adha.
3. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin melalui indikator supervisi yang baik sudah diterapkan dengan cukup baik melalui bentuk perhatian pimpinan CV. Mitra Abadi Motor kepada karyawannya seperti selalu memberi arahan, namun kurang dalam hal pengawasan.
4. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin melalui indikator adanya jaminan pekerjaan belum mampu diterapkan dengan baik karena CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin tidak memberikan balas jasa berupa gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan meskipun

karyawan mendapatkan bonus bulanan.

5. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin melalui indikator status dan tanggung jawab sudah diterapkan dengan baik melalui kenaikan jabatan dengan kualifikasi lamanya bekerja karena sudah berpengalaman dan semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula gaji karyawan tersebut.
6. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin melalui indikator peraturan yang fleksibel sudah diterapkan dengan baik karena pimpinan CV. Mitra Abadi Motor memberikan toleransi bagi karyawan yang ingin izin, namun harus disertai alasan yang kuat, dan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, namun harus menyesuaikan dengan situasi dan kondisi kerja.
7. Kinerja karyawan pada CV. Mitra Abadi Motor telah mengalami peningkatan yang dapat dilihat melalui hasil kerja yang jarang mengalami kesalahan maupun kehadiran karyawan yang tepat waktu dan angka absensi yang berkurang selama 6 bulan terakhir yakni Januari – Juni 2021.

SARAN

1. Sebaiknya pimpinan CV. Mitra Abadi Motor Banjarmasin memberikan hak karyawan yang seharusnya yakni karyawan akan libur di tanggal merah atau libur nasional, memberikan cuti tahunan.
2. Sebaiknya CV. Mitra Abadi Motor

Banjarmasin menerapkan absen menggunakan *fingerprint* agar waktu kehadiran dan kepulangan karyawan lebih akurat dan tidak bisa direkayasa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan.

3. Sebaiknya motivasi kerja karyawan dilakukan secara rutin dengan cara yang tidak hanya sebatas kata-kata berupa nasehat, tetapi memberikan motivasi melalui *action* yaitu dengan memberikan contoh yang baik pada karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Cardalisman. Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Kholifah, Siti. "Hubungan jarak hidup dan tingkat pendidikan"
- Mahmud. Manajemen kinerja sektor publik. Yogyakarta: Departemen Penerbitan dan Percetakan, 2013.
- Mohaliono. Pengukuran kinerja berdasarkan kemampuan. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014.
- Sugiyono. Metode penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Vibowo. Manajemen kinerja edisi kelima. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Winardi. Motivasi dan motivasi dalam manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.

JURNAL

- Rosman, "Analisis Kinerja Pegawai Dinas Tata Usaha Kabupaten Berau

Kabupaten Sambaliung", "Ilmu Pemerintahan", 2014: 2753-2766.

Seputar tingkat kunjungan masyarakat ke Puskesmas Gadingrejo ”(<http://digilib.unila.ac.id>, (diakses pukul 09:55, 6 Mei 2019).

SKIRPSI

- Kahira, Varian. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura ", Skripsi (Bogor: Sekolah Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, 2014.
- Suria Megalani. "Strategi Perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", skripsi, (Yogyakarta: California University of Sunan Karijia, 2016.