

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ARMADA MIX KOTA BANJARBARU

Nor Wafa Wulandari¹, Mohammad Zainul², Syahrani³

Program S1 Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarbaru

Email : wafawulan06@gmail.com/085251797763

ABSTRAK

Nor Wafa Wulandari, 15.31.0017. Tahun 2019. “Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix Kota Banjarbaru” Pembimbing I : Mohammad Zainul, Pembimbing II : Syahrani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Armada Mix kota Banjarbaru. Dan 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Armada Mix

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif, yang mana merupakan data yang tidak dapat dihitung. Subjek maupun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai responden merupakan beberapa karyawan PT. Armada Mix kota Banjarbaru dengan cara mewawancarai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Motivasi dan kinerja karyawan saling mempengaruhi, apabila kinerja menurun ataupun ingin meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukannya pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat dan bahkan menjadi optimal. 2) Berdasarkan hasil analisis mengenai kinerja karyawan PT. Armada Mix dapat diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Armada Mix dapat diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Armada Mix dari tahun ketahun meningkat sedikit demi sedikit, sehubungan dengan bertambahnya jumlah karyawan disetiap tahunnya

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang maksimal akan memungkinkan suatu organisasi untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektifitas dalam proses produksinya. Dalam setiap organisasi, karyawan mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien (Yoesana Umy, 2013). Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling berkaitan dan saling membutuhkan. Pada dasarnya jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaannya, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan sendiri keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan agar menjadi lebih baik.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena pada dasarnya manusia memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Kinerja sendiri merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban, atau akuntabilitas suatu manajemen. Kinerja juga mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004 : 27) antara lain, kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan dalam perusahaan. Dari seluruh faktor tersebut penelitian yang akan dibahas adalah faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja perusahaan PT. Armada Mix kota Banjarbaru yang bergerak pada bidang konstruksi.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Seperti kebutuhan eksternal (pemenuhan kebutuhan primer : pangan, sandang, papan, serta lingkungan kerja yang baik) maupun kebutuhan internal (keinginan karyawan agar dapat menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Pemberian motivasi kinerja dapat mendorong kinerja karyawan meningkat. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala upaya karena adanya suatu tujuan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006 : 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Agar karyawan dapat termotivasi dengan baik pihak manajemen perusahaan dapat memberikan imbalan yang memadai baik dari segi finansial dan dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang pekerjaannya memuaskan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini penulis memberi judul “**Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix Kota Banjarbaru**”.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sesuai dengan ulasan diatas yaitu :

1. Bagaimana kebijakan pemberian motivasi pada PT. Armada Mix kota Banjarbaru ?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. Armada Mix kota Banjarbaru ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Armada Mix kota Banjarbaru adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Armada Mix kota Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Armada Mix kota Banjarbaru.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis
Dalam penelitian ini ingin memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT. Armada Mix kota Banjarbaru.
2. Manfaat bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan dalam memotivasi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik pada PT. Armada Mix kota Banjarbaru.
3. Manfaat bagi peneliti
Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, referensi, wacana dan pengalaman untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan teori dan fakta-fakta lapangan.

Kajian Pustaka

Analisis

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2002 : 43) "*Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan*".

Menurut kamus akuntansi, "*analisis adalah melakukan evaluasi terhadap kondisi dari pos-pos atau ayat-ayat yang memungkinkan tentang perbrdaan yang muncul*".

Wiradi (13 Desember 2013), "*analisis adalah aktivitas yang membuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditaksir maknanya*".

Motivasi

Mc. Donald (dalam Sardiman 2007 : 73), "*motivasi adalah perubahan energi yang ditandai dengan munculnya (feeling) dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan*".

G.R. Terry (dalam Melayu, 2005 : 145), "*mengemukakan bahwa motivasi ialah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan*".

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2006 : 67) adalah "*hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya*".

Handoko (2000 : 50), mendefinisikan “*kinerja sebagai proses dimana organisasi mengavaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan*”.

Tika (2006 : 121) mendefinisikan “*kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipenuhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu*”.

Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “*karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah) pegawai*”.

Hasibuan (dalam Manulang, 2002), “*karyawann merupakan orang penjual jasa (pikiran atau tenaga*” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Subri (dalam Manulang, 2002), “*karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut*”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode ini mencoba menjelaskan mengenai hasil uraian dalam bentuk informasi dari perusahaan maupun pihak yang bersangkutan dengan masalah yang dibahas kemudian ditarik kesimpulan. Metode kualitatif yang digunakan diantaranya penelitian keperpustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan jenis data yang diperlukan dalam penelitian adalah data umum dan data khusus. Data umum yaitu data yang bersangkutan dengan sejarah berdirinya PT. Armada Mix dan struktur organisasi PT. Armada Mix, sedangkan data khusus adalah data analisis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dan wawancara langsung terhadap karyawan PT. Armada Mix.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap responden penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil wawancara dengan narasumber perusahaan bagian HRD (Human Resources Departement)

- 1) Proses pemberian motivasi terhadap karyawan selama bekerja diperusahaan.
Dalam proses pemberian motivasi biasanya dapat kita berikan kompensasi berbentuk uang dan penghargaan, pengarahan dan pelatihan, dapat pula berupa penetapan pola kerja yang efektif, serta lokasi yang memadai.
 - (1) Kompensasi bentuk uang dan penghargaan
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan PT. Armada Mix adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berupa uang. Penggunaan uang dapat sebagai stimulus berkembang, sebagai penyelesaian suatu masalah ketenaga kerjaan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Adapula untuk meningkatkan dan mendorong produktivitas karyawan agar kinerja karyawan menjadi optimal perlu adanya pemberian penghargaan. Penghargaan sendiri dimaksudkan untuk menentukan hasil dari kinerja yang diperoleh atau prestasi yang mereka capai dengan usahanya sendiri selama bekerja di perusahaan. penghargaan dapat berupa uang, piagam, serta pujian dari pimpinan perusahaan. kebutuhan akan berprestasi tinggi umumnya merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki

keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Maka dari itu pemberian kompensasi bentuk uang dan penghargaan merupakan hal yang penting dalam mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

(2) Pengarahan dan pelatihan

Untuk meningkatkan dan mendorong produktivitas karyawan agar kinerja karyawan meningkat maupun menjadi optimal perlu adanya pemberian pengarahan. Pengarahan sendiri dimaksudkan untuk membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat, pengarahan biasanya diberikan kepada karyawan baru di perusahaan untuk mengenal dan memberikan informasi yang berguna untuk pekerjaannya di kemudian hari. Maka dari itu pemberian penghargaan merupakan hal penting dalam mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk mengajarkan dan melatih potensi karyawan agar dapat mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan kepada karyawan dan dapat memenuhi target dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pelatihan karyawan juga diberikan pengarahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

(3) Penetapan pola kerja yang efektif

Biasanya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja karyawan. Karena pimpinan perusahaan menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan teknik yang lumayan efektif. Teknik ini dapat berupa penyetalan musik untuk mengisi kesunyian ataupun ketegangan dalam bekerja, dan mengisi asa bosan mereka disaat beristirahat.

(4) Lokasi serta fasilitas kerja yang memadai

Dengan lokasi kerja dan fasilitas yang memadai dapat memungkinkan karyawan akan bekerja dengan baik dan lebih efektif.

2) Faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemberian motivasi terhadap karyawan.

Faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemberian motivasi adalah kinerja karyawan yang menurun dan kurangnya disiplin kerja.

2. Hasil wawancara dengan karyawan (*Driver, Crew Pompa, Mechanic, Logistik, Office Boy, Produksi, Security*)

1) Larangan karyawan untuk melakukan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disaat jam kerja.

Untuk melakukan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disaat jam kerja, kemungkinan tidak ada larangan yang terlalu meningkat, asalkan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, dan tidak mengganggu serta tidak ada kesalahan fatal dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Maka untuk melakukan kegiatan lain dalam jam kerja dapat ditoleransi.

2) Aktivitas bersosialisasi sesama antar karyawan maupun atasan.

Pada dasarnya karyawan-karyawan yang ada di perusahaan PT. Armada Mix dapat bersosialisasi dengan baik, suasana kekeluargaan juga dapat dirasakan baik dengan karyawan lain, maupun atasan. Karyawan di PT. Armada Mix juga merupakan orang-orang yang loyal terhadap karyawan lain. Pimpinan perusahaan juga merupakan orang yang ramah dan loyal, jadi memungkinkan karyawan-karyawan di PT. Armada Mix dapat bersosialisasi dengan baik, sehingga dapat menumbuhkan rasa saling percaya terhadap rekan kerja, maupun atasan.

3) Keinginan untuk kenaikan jabatan atas prestasi yang didapat.

Kenaikan jabatan atas prestasi yang diperoleh memang keinginan setiap karyawan, dan kenaikan jabatan juga akan menambah beban tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Namun dengan kenaikan jabatan juga akan meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing yang positif, untuk mendapatkan jabatan tersebut. Kenaikan jabatan dipengaruhi oleh prestasi yang diperoleh oleh karyawan tersebut.

4) Maksimalitas kemampuan.

Dalam bekerja penggunaan kemampuan dalam melakukan atau menyelesaikan tugas yang diberikan adalah hal yang harus diperhatikan setiap karyawan, karena rata-

rata karyawan PT. Armada Mix telah mengerahkan kemampuan mereka secara maksimal dalam bekerja.

5) Fasilitas penunjang pekerjaan

Fasilitas yang disediakan cukup untuk menunjang pekerjaan, khususnya dalam bidang *mechanic*, bidang ini palinng tidak harus memiliki alat-alat yang dapat menunjang dalam perbaikan alat-alat berat. Fasilitas tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan bagian *mechanic*, fasilitas yang memadai akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan lainnya. Dengan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal melakukan tugasnya.

Fasilitas yang memadai merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

6) Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

Dalam menjalankan tugas dapat terjadi kendala yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Hal yang menyebabkan keterlambatannya dapat berupa tingkat kesulitan yang relatif, dan kejadian atau peristiwa yang tidak terduga.

Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang seharusnya tepat waktu dapat mempengaruhi kinerja dan rasa kepercayaan atasan yang berkurang. Maka dari itu karyawan PT. Armada Mix sebisa mungkin menghindari terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

7) Disiplin ketepatan waktu saat masuk jam kerja.

Kedisiplinan dalam penggunaan waktu kerja pada PT. Armada Mix cukup disiplin, sesaat atau sebelum jam kerja dimulai para karyawan telah berada di lokasi kerja mereka. Karena keterlambatan dalam bekerja akan mempengaruhi reputasi atau prestasi yang buruk di mata atasan, sehingga kepercayaan yang diperoleh akan menurun.

8) Bekerja dengan cekatan dan cepat akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Bekerja dengan cekatan dan cepat merupakan salah satu keinginan setiap karyawan pada PT. Armada Mix dikarenakan bekerja dengan cekatan dan cepat akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan serta waktu dalam bekerja menjadi efektif dan efisien. Hal ini akan mengakibatkan prestasi yang cemerlang, bekerja dengan cekatan dan cepat juga mempengaruhi kepercayaan pimpinan perusahaan dan pimpinan akan semakin loyal terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang cemerlang.

Hal ini t juga dapat menjadi dorongan motivasi terhadap karayawan lainnya, dikarenakan daya saing antar karyawan yang pada umumnya manusia tidak mau kalah. Dengan dorongan ini diperkirakan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

9) Kendala dalam bekerjasama antar karyawan.

Kendala ataupun masalah dalam bekerja sering diperoleh dari perbedaan pendapat antar karyawan, namun dalam hal ini masalah perbedaan pendapat dapat diselesaikan secara musyawarah dengan karyawan lainnya, sehingga masalah cepat selesai dan tidak berkepanjangan. Ketika karyawan mendapatkan kendala dalam bekerjasama dengan karyawan lain terjadi, maka penyebab utamanya kemungkinan adalah kurangnya sosialisasi atau pribadi karyawan yang suka menutup diri serta masalah eksternal pribadi karyawan yang bersangkutan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

10) Melapor pada atasan apabila ada maupun terjadi masalah dalam bekerja.

Apabila dalam bekerja mengalami suatu masalah apalagi masalah yang tidak dapat ditangani oleh karyawan, maka karyawan diharuskan melapor kepada atasn, dengan melaporkan masalah yang terjadi kepada atasan diharapkan akan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, sehingga masalah tersebut tidak akan berkepanjangan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat disajikan pembahsan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi kinerja kepada karyawan PT. Armada Mix

Dalam pemberian motivasi karyawan PT. Armada Mix biasanya akan dilihat dulu sebagaimana kinerja karyawan tersebut, apakah ada peningkatan atau terjadinya penurunan. Apabila kondisi kinerja yang telah ditentukan menurun maka peranan motivasi akan maju untuk mendorong kinerja karyawan, motivasi ini dapat berupa kompensasi yang berbentuk uang dan penghargaan, pengarahan dan pelatihan, dapat pula berupa penetapan pola kerja yang efektif serta lokasi kerja yang memadai.

Karyawan PT. Armada Mix memiliki sikap disiplin yang cukup baik, dengan menaati peraturan tidak datang terlambat, dan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Rasa kepercayaan terhadap karyawan lainnya serta atasan menjadikan suasana kekeluargaan yang cukup erat, pimpinan yang loyal juga membuat para karyawan tidak merasa tegang dan terbebani. Apabila terjadi masalah dalam bekerja maka karyawan akan memberitahukannya pada atasan agar masalah yang dihadapi tidak berkepanjangan.

2. Hasil analisis data pada perusahaan PT. Armada Mix dari tahun 2015- 2017 dan tahun 2019.

Dari uraian yang sudah dibahas maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Armada Mix merupakan perusahaan yang bertindak dalam bidang konstruksi dan diketahui bahwa karyawan PT. Armada Mix yang mendominasi pendidikan SMP dan SMA, dan dapat kita ketahui juga bahwa motivasi dan kinerja karyawan saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila kinerja karyawan kurang atau menurun, maka peranan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pada periode tahun 2015 sampai dengan periode tahun 2017, jumlah karyawan PT. Armada Mix bertambah tiap tahunnya. Pada tahun 2015 jumlah karyawan PT. Armada Mix berjumlah 64 (enam puluh empat) orang, pada tahun 2016 jumlah karyawan PT. Armada Mix bertambah dan berjumlah 70 (tujuh puluh) orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan PT. Armada Mix semakin bertambah mencapai 88 (delapan puluh delapan) orang karyawan, dan pada tahun 2019 diketahui jumlah karyawan PT. Armada Mix berjumlah 106 (seratus enam) orang. Begitu pula pemberian motivasi an kinerja para karyawan PT. Armada Mix yang pada tiap tahunnya meningkat. Hal ini dipengaruhi oleh penambahan karyawan tiap tahunnya. Dikarenakan jumlah karyawan PT. Armada Mix yang terus bertambah dan perusahaan PT. Armada Mix yang terus berkembang, sehingga persentase kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga membaik.

PENUTUP

Kesimpulan

1. PT. Armada Mix Banjarbaru kota Banjarbaru adalah perusahaan yang bekerja pada bidang konstruksi bangunan. Perusahaan ini merupakan cabang dari PT. Armada Mix yang berpusat di Surabaya. PT. Armada Mix kota Banjarbaru berdiri pada tahun 2011 dan beroperasi atau melayani wilayah Banjarbaru, Banjarmasin, Barito Kuala, Martapura, Plaihari, dan sekitarnya.
2. Hasil analisis kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan saling mempengaruhi, apabila kinerja karyawan menurun atau ingin meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukannya pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat dan bahkan menjadi optimal.
Berdasarkan hasil dari wawancara dan hasil analisis mengenai kinerja karyawan PT. Armada Mix dapat diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Armada Mix dari tahun ketahun meningkat sedikit demi sedikit, sehubungan dengan bertambahnya jumlah karyawan disetiap tahunnya.
3. Pemberian penghargaan selama bekerja yang dapat berupa bonus, uang, piagam, maupun pujian yang merupakan pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih semangat. Serta loyalitas pemimpin dan antar karyawan menjadikan karyawan dapat saling percaya satu sama lain.

Saran

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen PT. Armada Mix sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi akan kinerja karyawan, dengan memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh seperti halnya

bonus. Dan menekankan agar karyawan tidak melakukan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja, untuk meningkatkan efektifitas karyawan.

2. Para karyawan hendaknya lebih terbuka terhadap karyawan lainnya, agar dapat bekerja sama dan saling percaya dan tidak mengalami kendala dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

REFERENSI

- Prof. DR. H. Buchari Alma, 2006, *Pengantar Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sadono Sukirno, 2008, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Tiga*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- M.L. Jhingan, 2008, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan Edisi Enam Belas*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hani T. Handoko, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Jakarta
- Schuller, Randall S & Susan E. Jacson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Enam Jilid 1*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Schuller, Randall S & Susan E. Jacson, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Enam Jilid 2*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hani Handoko, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Jakarta
- Mondy R. Wayny, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Noor Liana Haryati, 2013, *Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yani Mega Power*, Lembaga Fakultas Ekonomi UNISKA, Banjarbaru
- Ramadhan, 2007, *Kebijaksanaan Pemberian Motivasi Dalam Usaha Meningkatkan Semangat Dan Gairah Kerja Pada CV. Anugerah Banjarmasin*, Lembaga Fakultas Ekonomi UNISKA, Banjarmasin
- Syafitri Diah Kusumawati, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mitivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kanor Regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta*, Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta