SURAT KETERANGAN
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH DAN SKRIPSI

Pada hari ini SELASA, tanggal 06 bulan Agustus tahun 2019, telah dilakukan verifikasi dan validasi artikel ilmiah dan skripsi Mahasiswa atas nama :

N a m a	:	Samlah
N P M	:	15.31.0054
F a k u l t a s	:	Ekonomi
Jurusan / Program Studi	:	Manajemen
Tahun Masuk/Semester	:	2015
Tahun Lulus/ Semester	:	2019
Indek Kumulatif (IPK)	:	3,55
Hasil Plagiasi	:	18 %
***Latter Of Acceptance* (LOA)**	:	**Ada / Tidak Ada (*Coret tidak perlu*)**

Dinyatakan memenuhi syarat dan ketentuan untuk melakukan pendaftaran yudisium pada semester Ganjil/Genap Tahun akademik 2018 / 2019.

Banjarmasin, 06 AGUSTUS 2019
Mahasiswa,

Samlah

Mengetahui / Menyetujui:

1) Pembimbing I	: Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, SE, MM	1)
2) Pembimbing II	: Syahrani, SE, MM	2)
3) Ketua Program Studi	: Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, SE, MM	3)
4) UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal	: Antoni Pardede S, Si, M.Si, Ph.D	4)

ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 CABANG BANJARMASIN

MOTIVATION ANALYSIS IN EFFORTS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE IN JOINT LIFE INSURANCE (AJB) BUMIPUTERA 1912 BANJARMASIN BRANCH

Samlah; Dwi Wahyu Artiningsih; Syahrani

Prodi Manajemen, Fak Ekonomi-Univ.Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Kalimantan Selatan

*Correspondig author: ssamlah88@gmail.com /0856-5197-6077

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untk menguji : Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama AJB Bumiputera Cabang Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Deskriptif Kualitatif dan teknik data yang digunakan adalah dengan wawancara 23 orang karyawan pada perusahaan Asuransi Jiwa Bersama AJB Bumiputera Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 ditemukan adanya kurang disiplin waktu pada karyawan sehingga mengakibatkan komplain dari nasabah,dari banyaknya isu yang beredar bangkrutnya perusahaan asuransi Bumiputera juga sangat berpengaruh dalam kinerja perusahaan. Sehingga kurang kepercayaan dari masyarakat. maka dari itu diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan diperlukan adanya pembinaan. pemimpin perusahaan harus mampu memberikan motivasi bawahan agar meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to test: motivation in efforts to improve employee performance in life insurance companies with AJB Bumiputera branch Banjarmasin.

This research uses the design of qualitative descriptive research and the technique of data used is by interview 23 employees of the life insurance company AJB Bumiputera Banjarmasin Branch.

The results of the research on the company AJB Bumiputera 1912 found that there is less time discipline in employees resulting in complaints from customers, from the number of issues that circulated insurance company Bumiputera also very influential in the Performance of the company. So less trust from the community. Therefore, it takes employees who have good performance, and there is a need for coaching. Company leaders should be able to provide subordinate motivation to improve employee performance.

Keywords: motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Asuransi jiwa bersama bumiputera adalah perusahaan asuransi yang terkemuka di indonesia didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi psifik masyarakat indonesia, AJB Buniputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern produk yang beragam, serta teknologi yang mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912 terutama masyarakat modern yang memprioritaskan asuransi pendidikan dan di masa pensiun dengan pencairan dana dengan jangka tertentu bisa dikategorikan dengan menabung maka akan menghasilkan keuntungan untuk masa depan.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar 'mutualisme',' idealisme' , dan 'profesionalisme'.

Tindakan yang diambil pemimpin dalam kegiatan organisasi dan juga ditentukan semua anggota . organisasi sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkompeten baik pemimpin maupun karyawan dalam hal tugas maupun pengawasan yang sangat membangun agar efektivitas manajemen perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan perusahaan.

Organisasi yang baik merupakan yang mampu bekerja sama pemimpin dan antar karyawan mejalankan perusahaan agar berjalan maju, dan harus adanya komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalah pahaman menciptakan lingkungan yang kondusif. Saling bertukar pendapat mengenai masalah pekerjaan dilingkungan kantor maupun dilingkungan luar perusahaan.

Organisasi yang baik adalah yang mampu meningkatkan sumber daya manusianya, karena tersebut merupakan faktor yang paling utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan karyawan sangat berpengaruh pada koperasi untuk bertahan dan kemajuan dimasa yang akan datang. Upaya untuk mempertahankan posisi perusahaan tersebut dengan memperpanjang pendirian dan \memenuhi syarat perundang-undangan dan hal yang paling utama ialah meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Sangat mampu mendorong sumber daya manusia untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin. Semangat kerja yang menggebu-gebu. Oleh karena itu pemimpin harus bisa memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas yang baik.

PERUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagaimana Motivasi dalam upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Banjarmasin ?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Cabang Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

1) Jenis Penelitian

   Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian destriptif kualitatif. Menurut Mukhtar (2013: 10) metode deskiptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu.
2) Data
   (1) Data Primer yaitu data yang di peroleh dari objek penelitian adalah AJB Bumiputera Banjarmasin
   (2) Data Sekunder yaitu data penujang penelitian yang di peroleh dari buku, jurnal, *study literature*, internet,dan lainnya yang digunakan dalam pengumpulan data dalam metode penelitian ini adalah sebagai berikut:
      (2.1) *Library Research* (Penelitian Keperpustakaan)
      Yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan kepustakaan berdasarkan buku dan jurnal di analisa secara kognitif berdasarkan teori teori yang ada dan penjelasan yang lainnya sebagai sarana untuk memperjelas dalam penyusunan skripsi.
      (2.2) *Field Research* (Penelitian Lapangan)
      Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan langsung terjun ke objek penelitian.

3) Teknik data yang digunakan sebagai berikut:

Interview (Wawancara), yaitu mengumpulkan data dengan cara tanya secara lisan secara langsung dengan ketua perusahaan, dan juga karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan tersebut. Data yang di dapat adalah mengenai sejarah perusahaan tugas dan struktur organisasi dan lainnya.

(1) Observasi (Pengamatan), yaitu metode pengumpulan data melalui dan pencatatan yang tersusun pengamatan secara sistematis terhadap objek penelitian tersebut.

(2) Studi Pustaka atau dokumentasi, yaitu dengan mempelajari catatan dokumen yang memuat data dalam menunjang penelitian.

4) Analisis Data

Melakukan analisis dari teori-teori yang ada dan menjabarkan penjelasan dari berbagai teori dan dihubungkan dengan data primer sekunder, Setelah data di seleksi dan dikumpulkan kemudian di pelajari kemudian di susun secara sistematis dalam bentuk deskritif yaitu yang menggambarkan kegiatan perusahaan secara langsung dari masa lampau dan kegiatan pada saat ini dan dapat disusun dalam bentuk skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 ditemukan adanya kurang disiplin waktu pada karyawan sehingga mengakibatkan komplain dari nasabah,dari banyaknya isu yang beredar bangkrutnya perusahaan asuransi Bumiputera juga sangat berpengaruh dalam kinerja perusahaan. Sehingga kurang kepercayaan dari masyarakat. maka dari itu diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan diperlukan adanya pembinaan dari pemimpin perusahaan harus mampu memberikan motivasi bawahan agar meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.1
DATA KINERJA KARYAWAN
AJB BUMIPUTERA 1912, CABANG BANJARMASIN

No	Tahun	Kegiatan yang dilakukan	Target	Hasil target	keterangan
1	2016	Mencari Nasabah	80 orang	80 orang	Stabil
2	2017	Mencari Nasabah	80 orang	60 orang	Menurun
3	2018	Mencari Nasabah	80 orang	45 orang	Menurun

Sumber : AJB Bumiputera 1912, Banjarmasin, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa target kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Banjarmasin mengalami penurunan pada tahun 2017 sebanyak 60 orang dan kemudian pada tahun 2018 sebanyak 45 orang. Karena kurangnya kepercayaan dari masyarakat sebab pihak AJB Bumiputera lambat dalam mencairkan dana nasabah sehingga lumayan banyak nasabah berpindah ke asuransi yang lainnya.

Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus memaksimalkan motivasi terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan timbulnya kepercayaan dari masyarakat.

Motivasi sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan Asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Banjarmasin. Karena melalui motivasi karyawan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan cepat sesuai apa yang diharapkan perusahaan. Banyak motivasi yang melatarbelakangi seseorangg dalam melakukan pekerjaan. Hal ini penting untuk diketahui pimpinan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Namun tidak sedikit karyawan yang kurang motivasinya dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan setiap individu mempunyai alasan tersendiri yang melatarbelakangi mereka dalam melakukan pekerjaan. Diantaranya rendahnya motivasi Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Banjarmasin sebagai berikut :

1) Lemahnya pengawasan dari atasan

Dalam hal ini karyawan juga memerlukan adanya pengawasan dari atasan (pimpinan) dengan itu karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya yang suatu saat akan diperlukan jika pimpinan melakukan pengawasan langsung, serta diperlukan arahan dan bimbingan dari pimpinan agar karyawan mengerti dan memahami kedudukan serta fungsinya dalam suatu organisasi.

2) Penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan

Kadang kala seorang pemimpin kurang menghargai hasil kinerja yang telah diberikan seorang karyawan, sehingga karyawan beranggapan bahwa yang dilakukannya hanya sia-sia atau bahkan tidak

mendapat respon dengan baik dari pimpinan. Sedangkan karyawan ersebut dengan usaha dan ketekunan telah menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan hanya karena ingin memberikan hasil terbaik pada organisasi.

3) Tidak adanya perhatian atasan mengenai karier bawahan
4) Seorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten. Hal ini perlu dukungan dari pimpinan agar karyawan bisa melanjutkan pendidikan yang tinggi dan mengikuti pelatihan.karena salah satu kunci keberhasilan suatu tujuan organisasi adalah sumber daya yang berkompeten dalam bidang kerjanya. Kurangnya komunikasi antar karyawan

   Komunikasi adalah sarana dalam menjalankan tugas, tanpa adanya komunikasi maka pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik, maka dengan komunikasi dapat memperlancar alur pekerjaan, sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan cepat.
5) Kurannya tanggung jawab

   Dengan kurangnya tanggung jawab atas pelimpahan tugas maka ia merasa tidak diperlukan dan merasa tidak masalah dengan pekerjaannya. Dan Acuh terhadap lingkungan kerja dan hal tersebut juga dan menyebabkan motivasi karyawan menurun. Ada sebagian karyawan dalam melaksanakan tugasnya terkesan seadanya tanpa berusaha keras untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaanyang seharusnya diselesaikan dalam waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan tersebut.
6) Tidak adanya motivasi karyawan,

   untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing maka pekerjaan jadi terhambat sehingga kierja yang dihasilkan juga menurun dan tentunya tujuan operasinya tidak tercapai sesuai target yang telah ditentukan perusahaan.

1. Analisis dan pembahasan

Sebagaimana dikemukakan diatas bahwa hasil penelitian menunjukkan pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Banjarmasin, terdapat masalah kurangnya disiplin kerja dan keterlambatan dalam pencairan dana nasabah sehingga mengakibatkan kurangnya kepercayaan dalam masyarakat untuk bergabung dalam asuransi tersebut.

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Banjarmasin dalam memecahkan permasalahan tersebut yaitu:

1) Analisis Motivasi Dalam Upaya Kinerja karyawan

   Langkah-langkah meningkatkan kinerja karyawan:

   (1) Memberikan dukungan atau dorongan kepada karyawan untuk berkembang yaitu:
      (1.1) Memberi kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda
      (1.2) Mengembangkan potensi diri
      (1.3) Tumbuh dan berkembang
      (1.4) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan pekerjaan
   (2) Membuat standar kerja yang jelas yaitu:
      (2.1) Memudahkan mengontrol atau performance karyawan
      (2.2) Dengan adanya standar yang jelas maka karyawan akan berusaha mencapai standar tersebut dengan cara memperbaiki performance atau kinerja
   (3) Menetapkan area tanggung jawab dalam bekerja
   (4) Adanya tanggung jawab yang tinggi, memotivasi karyawan untuk meningkatkan performance agar tanggung jawabnya terselesaikan dengan baik Mendorong karyawan untuk dapat mencapai standar kerja atau performance yang baik
      (4.1) Menjadikan karyawan menjadi partner
      (4.2) Menghargai pendapat mereka atau mengajak mereka berkomunikasi
   (5) Membuat dokumen kesepakatan dengan karyawan yaitu:
      (5.1) Dokumen berisi kesepakatan untuk mencapai standar
      (5.2) Digunakan untuk kontrol kinerja karyawan
   (6) Menentukan rangkaian atau urutan kegiatan yaitu:
      (6.1) Menjadikan situasi kerja lebih sistematis
      (6.2) Karyawan tidak tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan
   (7) Mengawasi dan mengikuti karyawan dalam melakukan pekerjaan
      (7.1) Mengetahui kebutuhan karyawan untuk mencapai standart
      (7.2) Menunjukkan kepedulian kepada karyawan sehingga mereka termotivasi untuk mencapai kesuksesan
   (8) Memperjelas tentang pemberian reward atau penghargaan yaitu:
      (8.1) Mendorong karyawan untuk berprilaku lebih baik dan positif,
      (8.2) reward adalah faktor pendorong meningkatkan performance

Terdapat 3 (tiga) pola motivasi, yaitu:

(1) Motivasi Prestasi (*achevement motivation*) adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatandalam upaya mencapai tujuan. Beberapa karakteristik yang menunjukan seorang pegawai yang berorientasi prestasi antara lain mereka bekerja keras apabila personalia mereka dinilai secara rinci tentang perilaku kerja mereka.

(2) Motivasi Afiliasi (*affiliationmotivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang-orang yang bermotif sosial seperti ini akan bekerja lebih baik lagi apabila mereka dipuji atas sikap dan kerja sama mereka yang menyenangkan.

(3) Motivasi Kompetensi (*competencemotivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha kerasuntuk inovatif. Umunya pekerja seperti ini cenderung melakukn pekrjann dengan baik karena kepuasan batin mereka rasakan setelah melakukan pekerjaan itu seta penghargaan yang diperoleh.

Tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan selalu berusaha agar disiplin kerja dan karyawan dapat ditingkatkan. Dengan demikian sudah menjadi kewajiban bagi pemimpin perusahaan agar setiap bawahannya dituntu untuk berprestasi kerja. Seseorang berprestasi ada 2 (dua) hal pokok, yaitu kemampuan yang ditentukan oleh kualifikasiyang dimilikinya antara lain pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi serta dorongan yang dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan dari hal-hal lain diluar dirinya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dalam dirinya selain itu juga untuk pencapaian pemenuhan kebutuhan hidup serta prestasi selama ia termotivasi untuk bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja setiap karyawan berbeda-beda.ada beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

(1) Menempatkan karyawan pada tempat yang tepat

Penempatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, untuk itu maka manajemen perusahaan harus menempatkan karyawan berdasarkan kemampuan.

(2) Menimbulkan rasa aman dimasa depan

Seseorang karyawan semangat akan kegairahan kerjanya timbul apabila karyawan masa depannya dengan bekerja diperusahaan cukup baik.

(3) Memperhatikan lingkungan tempat kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan tidak hanya musik yang merdu yang menyenangkan hati karyawan, tetapi lebih luas dari itu, misalnya : kebersihan, penerangan, dan hal yang lainnya mempengaruhi lingkungan tempat bekerja.

(4) Kompensasi atau Gaji

Seseorang menjadi karyawan karena mereka menginginkan gaji untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Mereka mengharapkan agar dengan gaji tersebut akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun dengan cara sederhana terutama untuk memenuhi kebutuhan pokok, yaitu : sandang, pangan, dan papan

Begitu pula dengan kompensasi yang merupakan pemberiankepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk melaksanakan kegiatan diwaktu yang akan datang. Bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin permasalahan personalia yang membingungkan yang paling sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Proses manajemen kinerja yang beroperasi secara efektif akan menghasilkan sebagai berikut :

(1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dalam proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur dan membahas tujuan tersebut.

(2) Integritas antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing- masing.

(3) Kejelasan yang lebih baik tentang aspirasi dan tujuan organisasi.

(1) Pengembangan budaya kinerja dimana prioritas utama terletak pada hasil dari aspek fungsi organisasi, seperti penyesuaian terhadap prosedur standar. Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja dan sendirinya penekanannya lebih besar pada kebutuhan individu

(2) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka dan terpelajar dimana ide dan kesimpulan diletakkan digaris depan dan didiskusikan dalam situasi yang tidak menghakimi dengan konsekuensi pengembangan dalam budaya belajar

(3) Suatu organisasi yang dapat membuat sesuatu terjadi dan mencapai hasil

(4) Mendorong pengembangan pribadi

Perlu diketahui bahwa motivasi sangat erat dengan kaitannya dengan hasil kinerja karyawan yang akan dicapai oleh seseorang. Karena kinerja yang baik salah satunya juga diperoleh dari adanya motivasi yang tinggi dari tiap karyawan. Begitu juga sebaliknya jika suatu kativitas tanpa didorong oleh pimpinan maka tidak mempunyai semangat untuk bekerja dan hasil tidak maksimal.

Dalam usaha memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, mutlak diperlukan adanya karyawan yang penuh kesetiaan dan ketaatan serta bermental baik, dan berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai salah satu unsur organisasi. Guna mewujudkan neningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang dimaksudkan diatas, maka karyawan perlu dibina dengan sebaik-baiknya.

Dalam usaha memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, mutlak diperlukan adanya karyawan yang penuh kesetiaan dan ketaatan serta bermental baik, dan berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai salah satu unsur organisasi. Guna mewujudkan neningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang dimaksudkan diatas, maka karyawan perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Dalam menunjang kinerja karyawan seperti dikemukakan diatas maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

(1) Motivasi

Jelas bahwa dikatakan motivasi menjadi salah satu unsur utama dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan, karena dengan adanya motivasi tersebut seseorang akanbersemangat untuk mencapai apa yang telah pendorong dalam bekerja, sehingga hal ini juga berdampak pada hasil kinerja yang maksimal.

Seorang karyawan harus mempunyai insiatif untuk berubah menjadi lebih baik dan lebih berguna bagi diri sendiri maupun bagi orang lain, maupun lingkungan, sehingga muncul suatu motivasi yang didasari keikhlasan dan kesabaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

(2) Umpan balik prestasi

Adanya kinerja yang baik juga harus diimbangi dengan apa yang bisa memberikan umpan balikterhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan agar motivasi kerja tidak menurun dan mengarah pada peningkatan hasil kinerja karyawan yang maksimal.

(3) Imbalan

Suatu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan seharusnya mendapat imbalan yang sesuai apa yang ia kerjakan, karena secara tidak langsung imbalan juga dapat meningktkan kinerja karyawan. Dengan adanya imbalan maka karyawan akan termotivasi, mendorong lebih giat dalam bekerja.

(4) Kemampuan

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan adanya kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karena jika seorang karyawan hanya mengandalkan kemampuan orang lain. Maka pekerjaan yang diberikan akan terhambat, tidak bisa mandiri dalam melakukan sebuah tugas. Kemampuan ini bisa diperoleh dengan seiringnya

menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang bervariasi.karena dengan ini mereka dapat membuktikan bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik diwaktu yang sangat singkat.

(5) Peningkatan disiplin

Didalam sebuah organisasi tentu memiliki peraturan-peraturan atau ketentuan yang berlaku, baik mengenai prosedur kerja, dan tanggung jawab maupun mengenai jam kerja agar tercipta arus yang menunjang ketentuan dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai suatu tujuan. Untuk itulah karyawan dituntut sikap yang disiplin dari karyawan agar memenuhi ketentuan yang berlaku. Dapat dilaksanakan dengan baik,karena peraturan atau ketentuan tersebut tidak sepenuhnya ditaati, jadi sikap disiplin kerja keberadaannya sangat dituntut agar segala ketentuan dan peraturan dalam suatu organisasi dapat dipenuhi atau ditaatisecara sadar dan penuh dengan taggung jawab.

Apabila sikap disiplin diterapkan dan selalu mematuhi segala aturan atau ketentuan yang digariskan oleh organisasi. keseriusan benar-benar tertanam dalam diri karyawan,maka pelaksanaan tugas akan terlaksana dengan lancar dan kemungkinan untuk mencapai hasil yang diharapkan secara efektif dan efesien terwujud, sebab ditanam sikap disiplin kerja secara baik diantara karyawan berarti tertanam juga sikap kebersamaan terhadap tugas dan tanggung jawab mengenai meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Pola yang baik untuk menunjang peningkatan pengawasan pada diri karyawan karyawan sehinga akan melahirkan kesadaran pada diri karyawan. Dengan terbentuknya disiplin kerja adalah merupakan salah satu faktor pendukung terhadap kelancaran kerja pada suatu perusahaan.

2) Faktor Pendukung Dalam Pelaksanaan Kerja

Beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja, adalah sebagai berikut :

1. Sarana dan prasarana kerja yang memadai

   Keadaan fasilitas (sarana dan prasarana) merupakan satu hal yang dapat menunjang pelaksanaan kerja karyawan. Karena dengan ketersediaan fasilitas tersebut akan mempercepat dan mempermudah suatu pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu juga harus mencukupi, dalam artian bahwa fasilitas yang pada waktu dibutuhkan pada saat memberikan pelayanan harus tersedia.

2. Pembinaan dalam disiplin

   Pembinaan dalam disiplin pada pegawai AJB Bumiputera 1912 pada seharusnya ditekankan melalui pengawasan yang ketat, selain itu juga memberikan peraturan yang harus dilaksanakan oleh karyawan, diantaranya karyawan harus :

   (2.1) Aktif dalam segala kegiatan harian

   (2.2) Melakukan pemantauan tingkat kehadiran karyawan melalui kegiatan harian dan tertib dalam pengisian daftar hadir/absensi.

   (2.3) Melarang setiap karyawan meninggalkan kantor pada jam kerja guna menghindaripandangan negatif dari masyarakat, kecuali dalam rangka pelaksanaan tugas.

   (2.4) Memberikan sanksi kepada siapa saja yang telah melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah berlaku.

   (2.5) Kesejahteraan pegawai

   Agar pegawai dapat termotivasi dalam bekerja, maka salah satu yang mendorong motivasi tersebut adalah tingkat kesejahteraan yang cukup. Kesejahteraan mendapat perhatian khusus karena sangat penting dalam masa depan para karyawan.

Penutup

1. Kesimpulan

Berdasaran seluruh hasil tahapan peneletian, dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan Analis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan AJB Bumiputera dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kurangnya disiplin waktu karyawan karena lambatnya dalam mencairkan dana nasabah hingga terjadinya penurunan dalam pencarian nasabah tiap tahunnya upaya AJB Bumiputera 1912 Cabang Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memberikan kompensasi akan tetapi hingga saat ini perusahaan masih terus mempertahankan perusahaannya dengan memperpanjang surat izin usaha.

2. Saran

Adapun Saran yang disampaikan sebagai pengembangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah seharusnya perusahaan lebih ketat lagi dalam disiplin waktu terhadap karyawan agar kinerja perusahaan berjalan dengan baik dan dan menambah kepercayaan masyarakat sehingga banyak nasabah mau bergabung dalam asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Apipah,2013. Pengertian Motivasi Menurut para ahli. http;//edo,dzhini.com

Bukhari Zainun, 2009. Motivasi dalam organisasi.jakarta:Aksara Bina.

Guritno, Bambang dan Waridin 2005. Pengaruh perpsepsi karyawan mengenai kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja JRBI.vol.No 1. Hal: 63-67

Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi, Provinsi Jawa Tengah. JRBI.VOL. 2.No. 2. Hal : 165-180

Handoko, T.Hani,2006. Manajemen Sumber Daya Manusia kedua. Yogyakarta:BPFE

Hasibuan, Malayu S.P,2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta

Mukhtar, 2003.Pengertian Metode deskriptif kualitatif : Universitas Pendidikan Indonesia/perpustakaan.upi.edu

Samsudin Sadili,2006,DRS,M.M.M.pdd Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia