



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

Date: Sunday, July 28, 2019

Statistics: 375 words Plagiarized / 1519 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.INDOGROSIR CABANG BANJARMASIN M. Efendi Santoso Effendi.green@gmail.com abstrak Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yaitu analisis berdasarkan pendapat, pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang akan menguraikan serta merangka masalah yang tidak digambarkan dalam bentuk angka. Penelitian ini juga untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.

Indogrosir Cabang Banjarmasin. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan merekomendasikan motivasi apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kata Kunci : Motivasi, Tingkat Kinerja Karyawan abstract Good motivation can support the success of a company in achieving its goals. Because through the existence of these factors will create an optimal level of employee performance to support the success of the company.

Conversely, if the level of performance decreases, it will prevent the company from achieving its objectives. Giving the right motivation will encourage each employee to work more effectively and efficiently so that the expected performance of employees or employees will increase as well. This study uses qualitative data analysis, namely analysis

based on opinions, thoughts and considerations that will describe and frame problems that are not described in the form of numbers. This research is also to find out whether there is a relationship and influence of motivation on the performance of employees at PT.

Indogrosir Banjarmasin Branch. In addition, this study was conducted to find out and recommend any motivation that can affect employee performance. Keywords: Motivation, Employee Performance Level
PENDAHULUAN Alasan peneliti mengambil judul tersebut pemberian motivasi atau yang lebih di kenal dengan istilah motivating adalah salah satu perusahaan atau suatu organisasi.

Dengan demikian motivating merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan yang khusus berhubungan dengan faktor manusia. Tujuan perusahaan dalam memotivasi karyawannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai.

Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti pimpinan selalu memberikan semangat pagi kepada karyawan . Motivasi adalah usaha/kegiatan seorang manajer untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja/karyawan-karyawannya. Kinerja karyawan adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan suatu organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan yang baik juga akan menghasilkan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Sedangkan pada kalimat kedua adanya pengertian motivasi kinerja karyawan adalah, bagaimana caranya memotivasi karyawan agar dapat memperoleh efektivitas kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Atau dalam kata lain motivasi adalah merupakan keseluruhan proses pemberian motif

bekerja kepada seluruh bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Melihat akan pentingnya bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai atau karyawan.

Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya memperlancarkan tugas-tugas perusahaan. METODE 1) Jenis dan Data Penelitian Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara: (1) Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan.

(2) Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen instansi terkait (Perusahaan PT. Indogrosir Cabang Banjarmasin). 2). Teknik Pengumpulan Data Teknik pengambilan data digunakan cara-cara berikut: (1) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, karyawan dan orang-orang yang berwenang pada penelitian ini.

(2) Dokumentasi, dimana pengumpulan data dengan cara melihat dari catatan-catatan yang terdapat di perusahaan. (3) Observasi, merupakan pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung keadaan yang sebenarnya di perusahaan tersebut. (4) Teknik Analisa Data sesuai dengan dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini antinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan analisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN Struktur organisasi adalah alat untuk mengarahkan alur pekerja sehingga setiap pekerjaan mendapat tempat masing-masing serta pelimpahan wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan yang bersangkutan sesuai hak dan kewajiban dalam suatu organisasi. Dalam menjalankan suatu kegiatan pada perusahaan, struktur organisasi merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam menghimpun dan memberikan gambaran tata laksana pengaturan seluruh sumber daya menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam mendayagunakan potensi yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diarahkan guna mencapai misi dan tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah diterapkan melalui kebijaksanaan perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, PT.

Indogrosir Cabang Banjarmasin perwakilan Banjarmasin membentuk suatu organisasi

agar dapat bekerja keras secara efisien dan tidak salah dalam memilih dan menempatkan orang-orang yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan mudah dicapai. Bagan 1 Struktur Organisasi / Sumber : PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin,2019 Untuk terlaksananya suatu program kerja yang telah ditetapkan dengan baik maka disini diperlukan struktur organisasi yang terkoordinir dengan baik sehingga pelayanan yang diberikan kepada konsumen dapat berjalan dengan lancar. Adapun struktur organisasi PT.

Indogrosir Cabang Banjarmasin sebagai berikut: 1) Kepala Cabang 2) Bagian Pemasaran 3) Bagian Personalia 4) Bagian Administrasi 5) Bagian Keuangan 6) Bagian Operasional 7) Bagian Gudang 8) Bagian Administrasi Pajak dan Statistik 9) Bagian SPG 10) Bagian Penagihan Jumlah tenaga kerja PT. Indogrosir Cabang Banjarmasin yaitu berjumlah 46 orang karyawan yang telah mendapat pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan rincian sebagai berikut : Tabel 1 Jumlah Karyawan PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin No.

_Bagian _Jumlah _1_Kepala Perwakilan _1 orang _2_Pemasaran _1orang _3 _Administrasi _2 orang _4_Keuangan _1 orang _5_Gudang _1 orang _6_Pajak dan administrasi statistik _1 orang _7_SPG _27 orang _8_Operasional _1 orang _9 _Penagihan _1 orang _ _Jumlah _46 orang _ _Sumber : PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin,2019. PENUTUP 1.Kesimpulan Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut : Faktor yang menjadi hambatan dari Kinerja Karyawan terhadap Motivasi untuk meningkatkan Kinerja di PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin meliputi; adanya aturan yang saling bertentangan, masih adanya aturan yang kurang jelas; masih adanya kecakapan karyawan yang tidak sesuai pekerjaan; masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung; dan kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan manajemen perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

2) Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa kinerja karyawan terhadap Motivasi untuk meningkatkan kinerja di PT.Indogrosir cabang Banjarmasin, cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; kinerja karyawan di PT.Indogrosir cabang Banjarmasin, sudah cukup baik; Motivasi untuk meningkatkan kinerja dari Manajemen perusahaan PT.

Indogrosir cabang Banjarmasin, dapat meningkatkan kinerja karyawan; kinerja karyawan di PT. Indogrosir cabang Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan, keberhasilan karyawan dalam meningkatkan pendapatan PT. Indogrosir cabang Banjarmasin, karena adanya Motivasi untuk meningkatkan Kinerja dari diri sendiri, teman kerja, dan pimpinan. 2.

Saran-saran Berkaitan dengan saran-saran, yang nampaknya perlu dicantumkan dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini: 1) Aturan yang dibuat untuk diterapkan kepada semua karyawan tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah, dalam hal ini adalah Depnaker, sehingga saran penulis sebaiknya kepala personalia untuk selalu berkordinasi dengan pihak Depnaker dalam membuat kebijakan di PT. Indogrosir cabang Banjarmasin.

2) Terhadap kecakapan karyawan yang dianggap masih kurang, sebaiknya manajemen untuk selalu memberi pelatihan lebih kepada karyawan yang bersangkutan. 3) Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, saran penulis sebaiknya manajemen harus membentuk tim seleksi karyawan berprestasi, yang saat ini hanya di serahkan kepada pihak personalia, guna menghindari adanya keberpihakan kepada sebagian kecil karyawan, dengan harapan karyawan yang berprestasi benar-benar dapat dipertanggungjawabkan keberhasilannya, sehingga nantinya semua karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

REFERENSI Buku 1 Penulis Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajmen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Andi Offset. Buku 2 Penulis Hasibuan, Melayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta. Buku 3 Penulis Moekijat, 2002, Dasar-dasar Motivasi, Pionis Jaya, Jakarta Buku 4 Penulis Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jogjakarta: PT BPFE–JogJakarta Buku 5 Penulis A.M. Sardiman. 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada Buku 6 Penulis Cahyono, Bambang Tri. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Badan Penerbit IPWI Buku 7 Penulis Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta. Buku 8 Penulis Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Catatan Ke-2. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung. Buku 9 Penulis Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta Buku 10 Penulis Wahyudi, Bambang . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

INTERNET SOURCES:

1% - <http://eprints.ums.ac.id/20946/>

1% -

<https://adtyadjavanet.blogspot.com/2014/06/pengaruh-motivasi-dan-pengalaman-kerja>

.html

1% -

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/701/528>

<1% - <https://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/14877/H07awd.pdf>

<1% -

<https://metrix-edu.blogspot.com/2012/04/pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi.html>

<1% - <http://www.diskusikripsi.com/feeds/posts/default?orderby=updated>

<1% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13634/13220>

<1% -

https://www.academia.edu/37344026/EFFECT_OF_WORKING_ABILITY_AND_MOTIVATION_PERFORMANCE_OF_EMPLOYEES_THE_PARKS_DEPARTMENT_AND_HYGIENE_MAKASSAR_IN_SOUTH_SULAWESI_PROVINCE <1% -

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1138941.pdf> <1%

-

https://mafiadoc.com/afbe-2015-conference-papers_597c87fa1723ddae8ee3e205.html

<1% -

<https://indraputrabintan.blogspot.com/2013/03/analisis-situasi-pasar-dan-analisis.html>

2% - http://eprints.ums.ac.id/23816/11/Naskah_Publikasi.pdf

1% - <http://repository.unimus.ac.id/925/3/bab%202.pdf>

3% -

https://www.academia.edu/37928492/PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_BANK_INDONESIA_INSTITUTE 1% -

[http://asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian%20Motivasi%20Kerja%20\(1\).pdf](http://asmi.ac.id/e-journals/files/35_2016-Penelitian%20Motivasi%20Kerja%20(1).pdf)

1% - <http://eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf>

1% - <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ADPU4217-M1.pdf>

1% -

<https://melshandy-ohayo.blogspot.com/2012/06/1-pengertian-pergerakankepemimpinanmoti.html>

1% -

<https://makalahmanajemendakwa.wordpress.com/2017/03/11/makalah-penggerakan-dakwah-dan-evaluasi-dakwah-mata-kuliah-metode-dakwah/>

<1% -

<https://ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2016/10/peranan-motivasi-dalam-meningkatkan.html>

1% - <https://jokoloveriska.blogspot.com/2016/01/ccontoh-skripsi-analisa-pengaruh.html>

<1% - http://repository.upi.edu/21111/6/S_MPP_1100800_Chapter3.pdf

<1% - <https://www.moondoggiesmusic.com/teknik-pengumpulan-data/>

1% -

<https://evendimuhtar.blogspot.com/2015/07/pengembangan-instrumen-penelitian.html>
<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66180/Chapter%20III-V.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
<1% -
<https://rosintaunesa.blogspot.com/2012/01/instrumen-dan-teknik-pengumpulan-data.html#!>
<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2319/10/08510126_Bab_3.pdf
<1% -
<https://wiwiksunaryatipujilestari.wordpress.com/2015/03/26/teknik-pengumpulan-data/>
<1% - <http://www.masabas.com/2016/09/contoh-skripsi-bab-iii-metodologi.html>
<1% -
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/3476/ODI4OA==/Analisis-pelaksanaan-manajemen-pergudangan-di-Hotel-Sahid-Raya-Solo-tahun-2007-abstrak.pdf>
<1% -
<https://ishaqul-huda.blogspot.com/2015/08/makalah-manajemen-pengorganisasian.html>
<1% - <https://hendramth.blogspot.com/2015/03/bab-v-tipologi-strategi-alternatif.html>
<1% - <http://bbvdps.ditjenpkh.pertanian.go.id/laporan-ikm-semester-i-juni-2018/>
<1% - https://www.academia.edu/9825580/OKE_REG_YES_SPS
<1% - https://abstrak.ta.uns.ac.id/wisuda/upload/F3513021_bab3.pdf
<1% -
<https://hefamandiri.blogspot.com/2015/12/fiqih-di-antara-tekstual-dan-kontekstual.html>
<1% -
https://www.academia.edu/8167689/STUDY_KASUS_Motivasi_Kerja_Pegawai_di_Dinas_Pendidikan_Provinsi_Sumatera_Barat
<1% -
<https://fellofello.blogspot.com/2015/03/astra-international-dan-kajian-terhadap.html>
<1% - <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/viewFile/12245/9412>
<1% - <https://takedaoz.blogspot.com/2011/10/hukum-ketenagakerjaan.html> <1% - <https://id.scribd.com/doc/304717532/Contoh-Mini-Skripsi> <1% -
<https://zsainpratiwi.blogspot.com/2014/11/pengorganisasian-struktur-manajemen.html>
<1% - <https://www.slideshare.net/setianisuci/tugas-1-86772162>
<1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4241/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=11>
<1% -
[http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/4206/SKRIPSI%20LENGKAP%](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/4206/SKRIPSI%20LENGKAP%20)

20-FEB-%20MANAJEMEN-%20A.%20FITRIYANI%20YAKUB.doc?sequence=1
<1% - http://repository.upi.edu/9336/7/t_pd_0706908_bibliography.pdf
<1% - <https://id.scribd.com/doc/104486561/buku-induk-perpustakaan-Politani>
1% - <http://eprints.ums.ac.id/68316/8/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
<1% - <https://lengkas.wordpress.com/> 1% -
<http://scholar.unand.ac.id/35413/4/4.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.INDOGROSIR CABANG BANJARMASIN

M. Efendi Santoso

Effendi.green@gmail.com/083152868118

abstrak

Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yaitu analisis berdasarkan pendapat, pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang akan menguraikan serta merangka masalah yang tidak digambarkan dalam bentuk angka. Penelitian ini juga untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indogrosir Cabang Banjarmasin. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan merekomendasikan motivasi apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Tingkat Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Good motivation can support the success of a company in achieving its goals. Because through the existence of these factors will create an optimal level of employee performance to support the success of the company. Conversely, if the level of performance decreases, it will prevent the company from achieving its objectives. Giving the right motivation will encourage each employee to work more effectively and efficiently so that the expected performance of employees or employees will increase as well. This study uses qualitative data analysis, namely analysis based on opinions, thoughts and considerations that will describe and frame problems that are not described in the form of numbers. This research is also to find out whether there is a relationship and influence of motivation on the performance of employees at PT. Indogrosir Banjarmasin Branch. In addition, this study was conducted to find out and recommend any motivation that can affect employee performance.

Keywords: Motivation, Employee Performance Level

PENDAHULUAN

Alasan peneliti mengambil judul tersebut pemberian motivasi atau yang lebih di kenal dengan istilah motivating adalah salah satu perusahaan atau suatu organisasi. Dengan demikian motivating merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan yang khusus berhubungan dengan faktor manusia.

Tujuan perusahaan dalam memotivasi karyawannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat di lakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti pimpinan selalu memberikan semangat pagi kepada karyawan .

Motivasi aalah usaha/kegiatan seorang manajer untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja/karyawan-karyawannya.

Kinerja karyawan Adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan suatu organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik juga akan menghasilkan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang.

Sedangkan pada kalimat kedua adanya pengertian motivasi kinerja karyawan adalah, bagaimana caranya memotivasi karyawan agar dapat memperoleh efektivitas kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Atau dalam kata lain motivasi adalah merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada seluruh bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Melihat akan pentingnya bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai atau karyawan. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya memperlancarkan tugas-tugas perusahaan.

METODE

1) Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ,data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data skunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:

- (1) Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan.
- (2) Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen instansi terkait (Perusahaan PT. Indogrosir Cabang Banjarmasin).

2). Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data digunakan cara-cara berikut:

- (1) Wawancara,yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, karyawan dan orang-orang yang berwenang pada penelitian ini.

- (2) Dokumentasi, dimana pengumpulan data dengan cara melihat dari catatan-catatan yang terdapat di perusahaan.
- (3) Observasi, merupakan pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung keadaan yang sebenarnya di perusahaan tersebut.
- (4) Teknik Analisa Data sesuai dengan dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini antinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan analisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan.

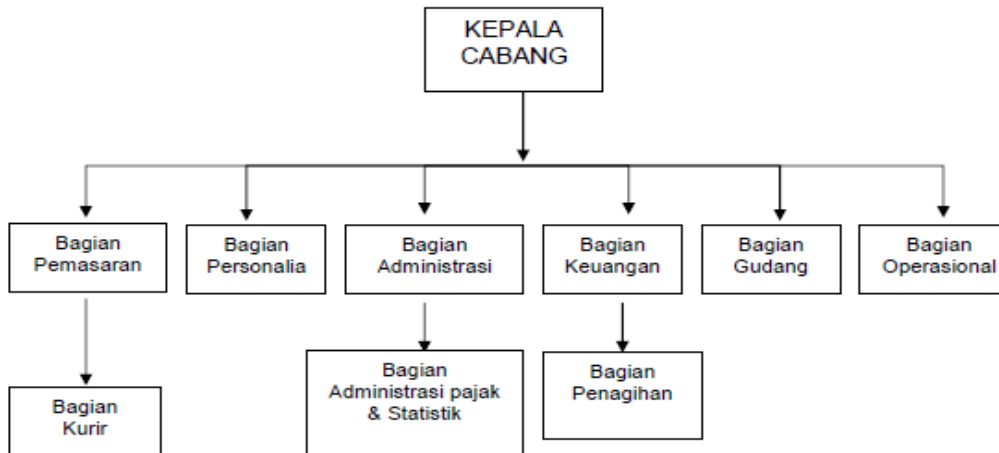
HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur organisasi adalah alat untuk mengarahkan alur pekerja sehingga setiap pekerjaan mendapat tempat masing-masing serta pelimpahan wewenang dan tanggung jawab atas pekerjaan yang bersangkutan sesuai hak dan kewajiban dalam suatu organisasi.

Dalam menjalankan suatu kegiatan pada perusahaan, struktur organisasi merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam menghimpun dan memberikan gambaran tata laksana pengaturan seluruh sumber daya menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam mendayagunakan potensi yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diarahkan guna mencapai misi dan tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah diterapkan melalui kebijaksanaan perusahaan.

Dalam mencapai tujuannya, PT. Indogrosir Cabang Banjarmasin perwakilan Banjarmasin membentuk suatu organisasi agar dapat bekerja keras secara efisien dan tidak salah dalam memilih dan menempatkan orang-orang yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan mudah dicapai.

Bagan 1 Struktur Organisasi



Sumber : PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin,2019

Untuk terlaksananya suatu program kerja yang telah ditetapkan dengan baik maka disini diperlukan struktur organisasi yang terkoordinir dengan baik sehingga pelayanan yang diberikan kepada konsumen dapat berjalan dengan lancar. Adapun struktur organisasi PT. Indogrosir Cabang Banjarmasin sebagai berikut:

- 1) Kepala Cabang
- 2) Bagian Pemasaran
- 3) Bagian Personalia
- 4) Bagian Administrasi
- 5) Bagian Keuangan
- 6) Bagian Operasional
- 7) Bagian Gudang
- 8) Bagian Administrasi Pajak dan Statistik
- 9) Bagian SPG
- 10) Bagian Penagihan

Jumlah tenaga kerja PT. Indogrosir Cabang Banjarmasin yaitu berjumlah 46 orang karyawan yang telah mendapat pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1

Jumlah Karyawan PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin

No.	Bagian	Jumlah
1	Kepala Perwakilan	1 orang
2	Pemasaran	1 orang
3	Administrasi	2 orang
4	Keuangan	1 orang
5	Gudang	1 orang
6	Pajak dan administrasi statistik	1 orang
7	SPG	27 orang
8	Operasional	1 orang
9	Penagihan	1 orang
	Jumlah	46 orang

Sumber : PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin,2019.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1) Faktor yang menjadi hambatan dari Kinerja Karyawan terhadap Motivasi untuk meningkatkan Kinerja di PT.Indogrosir Cabang Banjarmasin meliputi; adanya aturan yang saling bertentangan, masih adanya aturan yang kurang jelas; masih adanya kecakapan karyawan yang tidak sesuai pekerjaan; masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung; dan kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan manajemen perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

2) Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa kinerja karyawan terhadap Motivasi untuk meningkatkan kinerja di PT.Indogrosir cabang Banjarmasin, cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; kinerja karyawan di PT.Indogrosir cabang Banjarmasin, sudah cukup baik; Motivasi untuk meningkatkan kinerja dari Manajemen perusahaan PT. Indogrosir cabang Banjarmasin, dapat meningkatkan kinerja karyawan; kinerja karyawan di PT. Indogrosir cabang Banjarmasin, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan pelanggan, keberhasilan karyawan dalam meningkatkan pendapatan PT. Indogrosir cabang Banjarmasin, karena adanya Motivasi untuk meningkatkan Kinerja dari diri sendiri, teman kerja, dan pimpinan.

2. Saran-saran

Berkaitan dengan saran-saran, yang nampaknya perlu dicantumkan dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

1) Aturan yang dibuat untuk diterapkan kepada semua karyawan tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah, dalam hal ini adalah Depnaker, sehingga saran penulis sebaiknya

kepala personalia untuk selalu berkordinasi dengan pihak Depnaker dalam membuat kebijakan di PT. Indogrosir cabang Banjarmasin.

- 2) Terhadap kecakapan karyawan yang dianggap masih kurang, sebaiknya manajemen untuk selalu memberi pelatihan lebih kepada karyawan yang bersangkutan.
- 3) Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, saran penulis sebaiknya manajemen harus membentuk tim seleksi karyawan berprestasi, yang saat ini hanya di serahkan kepada pihak personalia, guna menghindari adanya keberpihakan kepada sebagian kecil karyawan, dengan harapan karyawan yang berprestasi benar-benar dapat dipertanggungjawabkan keberhasilannya, sehingga nantinya semua karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

REFERENSI

Buku 1 Penulis

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Buku 2 Penulis

Hasibuan, Melayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.

Buku 3 Penulis

Moekijat, 2002, Dasar-dasar Motivasi, Pionis Jaya, Jakarta

Buku 4 Penulis

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPF—JogJakarta

Buku 5 Penulis

A.M. Sardiman. 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Buku 6 Penulis

Cahyono, Bambang Tri. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Badan Penerbit IPWI

Buku 7 Penulis

Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Buku 8 Penulis

Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Catatan Ke-2. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.

Buku 9 Penulis

Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

Buku 10 Penulis

Wahyudi, Bambang . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.