

# **ANALISIS MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURITANI PEMUKA DI MARTAPURA**

M. Indra Sandria<sup>1</sup>, Hj. Farida Yulianti<sup>2</sup>, Hj. Lamsah<sup>3</sup>  
Email : [indra.sandria67@gmail.com](mailto:indra.sandria67@gmail.com)

Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suritani Pemuka Martapura, Objek penelitian ini adalah PT. Suritani Pemuka Martapura. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan teknik pengumpulan data analisis penelitian lapangan dan literature-literature serta menginterpretasikannya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa PT. Suritani Pemuka harus memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan yang termotivasi akan lebih baik dalam bekerja dan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam memotivasi karyawannya PT. Suritani Pemuka juga ada kendala dalam melakukan motivasi kepada karyawannya. Dan PT. Suritani Pemuka melakukan motivasi secara bertahap dengan memanggil karyawan, membicarakan hal yang disenangi karyawan, memberikan perhatian, dan memberikan motivasi.

**Kata Kunci :** Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

---

## ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the motivation to work productivity of employees at PT. Suritani Martapura Leader, The object of this research is PT. Suritani Martapura Leader. This study uses a qualitative descriptive method, namely with data collection techniques analysis of field research and from the literature and interpret it.*

*The results of research that have been done that PT. Suritani The Leader must provide motivation to his employees so that motivated employees will be better at work and the motivation given can improve employee work productivity. In motivating its employees, PT. Suritani Leaders also have problems in motivating their employees. And PT. Suritani The leader carries out motivation in stages with employees, discussing things that are liked by employees, giving attention, and giving motivation.*

**Keywords :** Motivation, Employee Productivity

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yg sudah di tentukan. Dalam pencaapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pimpinan yg mampu mengelolla sdm yg ada didalam perusahaan tersebut yaitu untuk peningkatan kerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja dalam suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan seorang pimpinan atau manajer harus memberikan tugas pada karyawan yang sesuai fungsi dan jabatan masing-masing didalam perusahaan. Tugas yang harus diberikan pimpinan atau manajer untuk karyawan adalah sebuah tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan tulus dan sungguh-sungguh supaya tercapainya tujuan sebuah perusahaan yang telah di tentukan.

Kesedian dan keterampilan seorang tidak efektif untuk mengerrjakan suatu tanpa pahaman yg jelas tentang apa yg akan dikerjakan lalu bagaimana mengerjakannya. Dan kinerja ialah prilaku yang nyata di ditampilkan pada setiap orang untuk prestasi dalam kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam kinerja setiap karyawan merupakan satu hal yg penting didalam upaya perusahaan mencapai tujuan dengan optimal.

Penilaian kerja menjadi kekuatan yang positif di dalam perusahaan yang mana dalam penilaian kinerja akurat melalui perkembangan dan penerapan sebuah system untuk penilaian seperti hal nya skala penilaian dan pelatihan pimpinan/manajer untuk efektif dalam menggunakan wawancara seperti enilaian kerja, dan sehingga pimpinan/manajer memberikan umpan balik memperkuat kinerja yang cukup baik lalu memberikan motivasi pada pegawai untuk menjadi berkembang sumber daya manusia yg berkualitas mempunyai harapan untuk berkembangnya perusahaan lebih baik dalam mencapai tujuan.

Motivasi ialah sebuah daya pendorong yg merangsang para karyawan supaya mau lebih bekerja segiat-giatnya, sangat berbeda dengan karyawansatu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan perbedaan antara motivasi ,tujuan, kebutuhan masing-masing para karyawan lebih bekerja dan karena dalam perbedaan waktu dengan tempat dalam motivasi berasal dari motivasi didalam diri karyawan dan motivasi dari luar karyawan.

Hal terrsebut berpengaruh pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dan didalam hubungan dengan kinerja motivasi juga mempunyai sebuah peran yang sangat penting didalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan apabila seseorang karyawa telah termotivasi senantiasa dapat mencapai gaiorah kerja yang sangat tinggi yg nantinya sangat berpengaruh dalam prestasi kinerja karyawan.

Adanya disiplin kinerja yang tinggi maka seseoang individu mempunyai produktivitas yang tinggi. Adapun upaya dalam menciptakan suatu keterdispilinan suatu organisasi dapat dilakukan dengan tata tertib yang lebih jelas. Juga tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai.

## **METODE**

### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini dilakukan dengan penelitian kualitatif yaitu karena memberikan uraian mengenai hasil penelitian secara fakta. Subjek dari penelitian ini bagian dari mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

### **2. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan yaitu di Desa Jingah Habang Ilir Rt.003 kec. Karang Intan, kab. Banjar, Martapura, Kalimantan Selatan

### **3. Data yang diperlukan**

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain :

#### **1) Data Umum**

(1.1) Sejarah berdirinya PT. Suritani Pemuka di Martapura

(1.2) Struktur Organisasi PT. Suritani Pemuka di Martapura

#### **2) Data Khusus**

Data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia tentang produktivitas kerja karyawan

### **4. Teknik pengumpulan data**

#### **1) Penelitian pustaka**

Data yang diperoleh dengan cara studi keperpustakaan yaitu dengan teknik pengumpulan data-data dengan mengacu pada buku-buku, laporan-laporan penelitian dan pendapat para ahli di anggap mempunyai hubungan dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan sumber data.

#### **2) Penelitian lapangan**

Dalam penelitian metode pengambilan data yang digunakan adalah metode primer yaitu pengumpulan data yang di peroleh dari PT. Suritani Pemuka di Martapura secara langsung yang bersangkutan dengan permasalahan sumber daya manusia yang telah di kemukakan oleh pemilik.

Beberapa penelitian dilakukan dengan cara :

#### **(1) Observasi**

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung di PT. Suritani Pemuka Martapura di Desa Jingah Habang Ilir Rt.003 kec. Karang intan, kab. Banjar, Martapura, Kalimantan Selatan

#### **(2) Wawancara**

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian adalah pegawai PT. Suritani Pemuka Martapura di Desa Jingah Habang Ilir Rt.003 kec. Karang Intan, kab. Banjar, Martapura, Kalimantan Selatan

#### **(3) Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan cara mengu,pulkan dan mendapatkan data yang ada telah dibukukan sebelumnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengaruh motivasi pada perilaku memiliki hubungan yang sangat kompleks dan sukar untuk dipisahkan. Interaksi antara beberapa motif, kondisi kerja dan beberapa aspek lingkungan sosial jauh lebih penting dalam mempengaruhi perilaku kerja daripada beberapa motivasi tunggal, lingkungan atau kondisi sosial kerja.

PT. Suritani Pemuka, selalu memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan. Dengan deskripsi harus berorientasi pada pelaksanaan pekerjaan yang efektif secara berkelanjutan untuk semua pekerjaan.

Motivasi sangat penting terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suritani Pemuka di Martapura, Naik turunnya produktivitas kerja karyawan PT. Suritani Pemuka karena pengaruh motivasi yang diberikan kepada karyawan, Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Suritani Pemuka di Martapura akan meningkat.

Pentingnya motivasi dan produktivitas kerja pada PT. Suritani Pemuka di Martapura yaitu dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya. Demikian juga faktor-faktor yang penting dalam produktivitas kerja karyawan pada PT. Suritani Pemuka di Martapura adalah kinerja para karyawan yang lebih baik dan tinggi yang timbul akibat adanya pemberian motivasi dari pimpinan kepada para karyawan agar bekerja maksimal dan benar sesuai dengan tugas masing-masing.

Tanpa adanya motivasi dari pimpinan PT. Suritani Pemuka di Martapura maka produktivitas kerja karyawan akan menurun karena para karyawan tidak termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tugas-tugas yang selayaknya dikerjakan tidak selesai dengan maksimal, hasilnya kinerja karyawan PT. Suritani Pemuka di Martapura mengalami penurunan.

## **KESIMPULAN**

Pemimpin sudah melakukan perannya dalam berkomunikasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan, perannya dalam memotivasi, pembentukan situasi kerja, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala didalam memotivasi dengan cara mengatasi masalah yang timbul dalam pemberian motivasi.

Berdasarkan analisa dapat diketahui kendala yang dihadapi pemimpin dalam upaya memotivasi karyawan yaitu setiap karyawan mempunyai type dan karakter yang berbeda

## **SARAN**

Peranan pemimpin dalam pemberian pengawasan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan pemimpin merupakan control bagi aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju arah yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya.

Apabila dalam pelaksanaan tugasnya karyawan menyimpang atau menyalahi aturan yang ada dari ketentuan yang berlaku diperlukan sanksi atau teguran dari pimpinan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Hariandja, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Grasindo

M. Manullang. 2004. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada Unisversity Press.

Mulyasa. E. 2003, Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, karakteristik dan Implementasi, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya).

Sardiman, A.M, 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : Grafindo