

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 760 - 765

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA BENGKEL YAMAHA SINAR PRIMA MANDIRI  
KARAWANG**

**Afiqih Zulfa Fadillah<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>**  
**Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang**

**Abstrak** | Tujuan dari penelitian ini yaitu melihat penerapan motivasi kerja sebagai peningkatan kinerja pegawai di Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri, Upaya motivasi kerja bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri sebagai peningkatan kinerja pegawainya, masalah yang ada ketika memotivasi kerja pegawai dalam bengkel ini. Rancangan penelitiannya yaitu penelitian kualitatif, dimana penelitian pada objek atau lapangan, sedangkan data dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara dan observasi. Hasilnya menjelaskan sejauh mana kinerja karyawan bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Manajemen Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri yaitu untuk memotivasi karyawan yang belum melakukan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga ini bisa mengakibatkan kelemahan pada kinerja pegawai dan menurunnya totalitas dan produktivitas pegawainya

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja Karyawan

**Abstract** | *The purpose of this study is to look at the application of work motivation as an increase in employee performance at the Yamaha Sinar Prima Mandiri Workshop, work motivation efforts at the Yamaha Sinar Prima Mandiri workshop as an increase in employee performance, the problems that exist when motivating employees to work in this workshop. The research design is qualitative research, where research is on objects or fields, while data is collected through documentation, interviews and observation. The results explain the extent to which the performance of the Yamaha Prima Mandiri repair shop employees. The problems faced by the Yamaha Mandiri Prima Sinar Workshop Management are to motivate employees who have not done their job to the fullest, so that this can result in weaknesses in employee performance and a decrease in the totality and productivity of its employees.*

**Keywords:** *Motivation, Employee Performance*

Alamat Korespondensi

E-mail: enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

## **Pendahuluan**

Dalam kehidupan yang serba modern, dibutuhkan peranan sumber daya manusia, yakni karyawan adalah tenaga kerja pada organisasi yang memberikan hasil produk dengan kualitas tinggi berbentuk barang atau jasa. Suatu produk yang diproduksi para pegawai menjadikan fokus perhatian sebagai peningkatan kinerja, dimana memberikan dampak terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Sebuah faktor yang memberikan dorongan pada kinerja perusahaan yaitu motivasi kerja. Adanya motivasi kerja bisa menyebabkan individu menjalankan suatu aktivitas dikarenakan motivasi bisa mendorong tindakan individu. Apabila ia menginginkan dan membutuhkan sesuatu, maka ia akan dipaksakan dalam menjalankan suatu kegiatan agar bisa memperoleh apa yang ia perlukan.

Peran dari motivasi kerja berfungsi utama pada upaya meningkatkan kinerja pegawai yang unggul. Pada suatu pekerjaan di sebuah organisasi, khususnya pada perusahaan, maka harus bergantung pada unsur sumber daya manusia terhadap operasionalnya. Maka, tenaga kerja perlu didorong kinerja mereka, dari peningkatan motivasi kerja juga bisa memberikan peningkatan pada kualitas pekerja, yang mana kualitas ini memberikan pengelolaan dan pengaturan pada sumber daya manusia yang lain.

Faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dibagi ke dalam faktor eksternal dan internal. Adapun faktor internal asalnya dari sumber daya manusia tersebut, dan untuk faktor eksternal asalnya dari sumber daya manusia yang luas. Motivasi pemimpin yaitu sebuah dorongan untuk perusahaan dalam memberikan kinerja maksimal. Biasanya pemimpin berperan utama pada perusahaan, dikarenakan mereka adalah seseorang dengan berkemampuan dalam memejukan dan mempengaruhi kerja organisasi sebagai perwujudan tujuan perusahaan. Peranan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi begitu diperlukan sebagai peningkatan dan pengembangan kinerja perusahaan atau organisasi.

Pada tanggal 10 Januari 2023 penulis mewawancarai kepada kepala bengkel dan didapatkan hasil banyak kinerja karyawan yang kurang seperti tidak ada kepastian terhadap customer dan ada juga karyawan yang datang telat waktu, waktu kerja 08:00 - 17:00, dan melihat motivasi kerja pegawai di Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri, hal ini perlu diiringi dari adanya kualitas yang maksimal. Dikarenakan perekonomian industri dalam bengkel berpedoman terhadap basis motivasi kerja untuk peningkatan kinerja pegawai, dan keunggulan kompetitif serta komperatif bisa dijadikan sebagai modal dasar dalam pembangunannya.

Walaupun suatu Negara memiliki sumber daya yang banyak, apabila tidak diiringi adanya motivasi kerja pasti tidak akan bisa memberika peningkatan kinerja pegawainya, ataupun kualitas sumber daya manusia dinilai tidak produktif dan memiliki kualitas rendah, jika tidak bermanfaat dalam meningkatkan organisasi tersebut.

Ini artinya motivasi bisa dilakukan apabila pada pewujudan tujuannya tidak diterapkan oleh satu orang saja, tetapi dengan pengaturan aktivitas yang lainnya sebagai pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dari motivasi kerja pada SDM yang unggul atau perusahaan dalam memberikan kepastian jika sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan dorongan dari motivasi kerja dengan baik agar bisa mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Sesuai dengan penjelasan tersebut, maka penulis akan mengkaji penelitian ini dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL YAMAHA SINA PRIMA MANDIRI KARAWANG”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Menurut (Damayanti & Trianasari, 2021) manajemen yaitu suatu alay yang digunakan dalam mewujudkan tujuan yang menjadi harapan suatu organisasi. Jika tidak ada manajemen maka perusahaan akan susah dalam mewujudkan tujuan secara maksimal. Manajemen yang sesuai bisa

memberikan kemudahan dalam perwujudan tujuan, misi dan visi dari perusahaan. Agar bisa mencapai itu, maka harus melakukan proses pengaturan seluruh unsur manajemen yang diantaranya ada: *money, man, method, machine, materials, dan market* (6M).

Definisi manajemen dalam pendapat G.R. Terry dalam Supono & Nurhayati (2018:2) adalah "Manajemen yaitu sebuah proses dimana terdapat perbuatan pengorganisasian, perencanaan, pengendalian dan pengarahan yang dijalankan dalam pencapaian dan penentuan tujuan yang ada dengan memanfaatkan SDM dan sumber yang lain".

Pendapat Hasibuan (2017:2) "Manajemen yaitu suatu seni dan ilmu yang memberikan pengaturan dalam memanfaatkan SDM serta sumber lain dengan maksimal sebagai upaya mewujudkan tujuan perusahaan".

Berdasarkan definisi manajemen tersebut, maka bisa dibuat sintesa jika manajemen merupakan seni dan ilmu yang mengatur SDM serta sumber lainnya melalui upaya pengorganisasian, perencanaan, pengendalian dan penggerakan dengan maksimal sebagai pencapaian tujuan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebuah proses terkait beberapa permasalahan dalam ruang lingkup karyawan, buruh, pegawai, tenaga kerja dan yang lain sebagai penunjang kegiatan perusahaan agar bisa mewujudkan tujuannya.

Pendapat dari Windaryadi dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 7) manajemen SDM yaitu pengembangan, pendayagunaan, penilaian, pengelolaan dan pemberian imbalan kelompok kerja. Ruang lingkup dari manajemen SDM yaitu perencanaan karyawan, desain pekerjaan, penempatan dan seleksi, pengelolaan karir, pengembangan pegawai, evaluasi kerja, kompensasi, hingga masa pensiun.

Manajemen SDM yaitu sebuah proses dalam mengatasi beberapa permasalahan dalam ruang lingkup pegawai, karyawan, manajer, dan buruh agar bisa menunjang aktivitas perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ada. Maka, manajer perlu memberikan jaminan bahwa organisasi dan perusahaan mempunyai pekerja yang sesuai dalam tempat yang sesuai dan dalam waktu yang sesuai, berkemampuan dalam mengatasi tugas yang akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dengan menyeluruh dan maksimal (Masram dan Mu'ah, 2017: 2).

Sesuai dengan berbagai pengertian manajemen diatas, maka bisa diambil kesimpulannya, manajemen SDM yaitu sebuah seni dan ilmu yang memberikan pengaturan pada posisi manajemen serta pendayagunaan pekerja berdasarkan pada keahlian dari pegawai tersebut. Dengan begitu, diharapkan perusahaan bisa mewujudkan tujuan secara maksimal.

### **Motivasi Kerja**

Definisi motivasi asalnya dari bahasa latin yakni, '*movere*' dimana berarti "menggerakkan". Gray (dalam Winardi, 2011: 2) memberikan definisi pada motivasi yaitu hasil dari suatu proses dengan sifat eksternal dan internal untuk seseorang yang mengakibatkan seseorang memiliki perilaku yang antusias dalam menjalankan suatu aktivitas. Rumusan dari pengertian yang ada bisa menanggapi pembicaraan yang dilakukan pada bidang riset motivasional, mengenai kenapa individu memiliki sikap yang antusias ketika menjalankan tugasnya. Sebuah perspektif menjelaskan, keperluan yang tidak bisa diobservasi yaitu memotivasi perilaku.

Stefan Ivanko (2012: 70) menjelaskan motivasi yaitu suatu energi atau keinginan individu yang memberikan arah dalam pencapaian sebuah sasaran. Motivasi yaitu sebab dari suatu perbuatan. Cara mempengaruhi individu sebagai pemberian motivasi artinya memperoleh kemudahan dalam melakukan suatu hal yang dilihat dan perlu dijalankan. Motivasi intrinsik contohnya perasaan dan kepuasan dalam mewujudkan sesuatu. Motivasi ekstrinsik yakni hukuman, imbalan dan mendapatkan tujuan. Motivasinya ini ada dikarenakan insentif baik dan buruk.

Jadi dalam pembahasan diatas tentang motivasi peneliti berkesimpulan motivasi yakni suatu dorongan positif yang ada pada individu, dimana asalnya bisa dari luar atau dalam diri individu yang menjalankan tugasnya dengan bersemangat memakai seluruh keterampilan dan kemampuan dirinya.

### **Kinerja Karyawan**

Pendapat Amstrong dan Baron dalam Aprani (2020:16) menjelaskan, kinerja berhubungan pada tujuan suatu perusahaan yakni kepuasan konsumen dan sebuah hasil kinerja yang memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pendapat Mangkunegara (2017:67) kinerja yaitu sebuah hasil kerja yang dijalankan oleh karyawan dan memiliki faktor kualitas serta kuantitas untuk menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawabnya masing-masing.

Pendapat John Miner dalam Fahmi (2017:129) nilai tertinggi seorang pegawai atau kinerja hasil suatu pekerjaan dari segi kuantitas dan kualitas, dicapai oleh pegawai yang melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab diberikan.

Pendapat Sutrisno (2016:172) kinerja yaitu sebuah hasil kerja dari individu dengan memiliki faktor kualitas, kuantitas, kerjasama dan jam kerja dalam mewujudkan tujuan yang sudah ada dalam sebuah perusahaan.

Pendapat Torang (2014:74) kinerja yaitu sebuah kualitas kerja yang diterapkan kelompok ataupun individu pada sebuah organisasi, melaksanakan tugas pokok menurut normal, standar, SOP, serta ukuran yang ada dalam sebuah perusahaan.

Dari pendapat ahli di atas, kinerja yaitu suatu tugas yang dilakukan pengukuran dengan kualitatif dan kuantitatif oleh pegawai pada saat mereka menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

### **Metode**

Peneliti menerapkan jenis penelitian lapangan (*field Research*), dimana penelitiannya diterapkan pada lapangan oleh respondennya. Penelitian diterapkan melalui pemilihan data yang terdapat di lapangan. Peneliti menerapkan metode analisis kualitatif, dimana analisisnya tidak menerapkan bentuk statistika, matematika ataupun ekonometrika dan model lainnya. Data yang dibutuhkan berhubungan pada motivasi kerja pemimpin pada pegawai di Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri. Data penelitiannya dianalisis agar bisa memberikan kesederhanaan data dan bisa dimengerti dengan mudah. Pada analisis data yang berkaitan pada masalah penelitian, maka peneliti menerapkan analisis kualitatif deskriptif, yakni menerapkan logika pemikiran yang berkaitan terhadap teori dengan sumber dari penelitian kepustakaan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Analisis dan Pembahasan Motivasi Kerja Karyawan Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang**

Melakukan analisis peranan SDM menjadi penyebab yang memberikan pengaruh pada efektifitas pelayanan profesional, apabila melakukan penelitian lebih lanjut, SDM dinamakan dengan pekerja atau pelaksana pada sebuah perusahaan dan mempunyai tanggung jawab uata untuk membentuk pelayanan yang baik. Menjadi peserta utama pada pelayanan dan jasa harapannya bisa memberikan peran aktif, maka, harus memberikan dukungan dalam membentuk lingkungan usaha yang kondusif, dimana memiliki pelayanan yang jelas dan cepat. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yaitu proses untuk mengerahkan sumber daya seperti

sarana dan prasarana, sistem manajemen, serta personil. Dalam nyatanya keadaan pelayanan masyarakat dinilai memiliki berbagai kelemahan, belum memuaskan dan memiliki beberapa kendala, contohnya terkait layanan yang berbelit-belit, tarif pelayanan dan kepastian waktu.

Ini menyebabkan aktivitas motivasi memiliki hambatan. Dimana penerapan aktivitas motivasi tidak terlaksana secara maksimal dikarenakan pimpinan tidak mempunyai waktu cukup dalam penerapannya. Ini berakibat adanya sikap yang tidak disiplin, dan bisa menyebabkan produktivitas kinerja pegawai menjadi rendah.

### **Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Bengkel Yamaha Sinar Prima Karawang**

Cara atau usaha sebagai peningkatan produktivitas adalah sebuah masalah yang memiliki definisi utama pada kehidupan seseorang dikarenakan produktivitas kerja adalah sebuah sikap mental yang ada dalam masing-masing orang, yang mana ini begitu memiliki peran sebagai tujangan kegiatan kerja. Umumnya dalam diri seseorang memiliki harapan dalam mencari hal baik, ingin maju namun masalah yang biasa dihadapi keterbatasan seseorang sehingga tidak mengerti cara peningkatan potensi dan kemampuan diri mereka.

Dalam sikap mental, produktivitas memiliki semangat kerja keras dan kebiasaan mengharapkan hal terbaik, selanjutnya dijadikan sebagai pengukuran tingkat penerapan bersama sumber daya organisasi sebagai perwujudan hasil. Pemimpin usaha perlu melihat kemakmuran pegawai dan melakukan hubungan baik dengannya. Pimpinan perlu sadar akan pentingnya seseorang dalam memberikan dukungan keberlangsungan hidup organisasi, sebab pemimpin usaha perlu mempunyai sebuah jenis kriteria yang bisa membentuk keadaan yang harmonis. Membiarkan semua pegawai merasa dijaga dan diperhatikan motivasinya dalam bekerja.

Setelah ada manajemen sumber daya manusia karyawan akan bekerja lebih baik lagi. Dari pengamatan terhadap pekerja di bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang dan data yang diperoleh penulis diantaranya:

- 1) Adanya pekerja bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang masuk kerja tidak tepat waktu. Ini memperlihatkan kurangnya kedisiplinan pada diri pekerja.
- 2) Sebagian pekerja masih kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Masih ada sebagian pekerja yang tingkat pendidikannya lulusan SMA.
- 4) Ada sebagian tugas diberikan yang tidak sesuai dengan bidangnya.
- 5) Rendahnya semangat karyawan menjadi kurang disiplin.

Di antara permasalahan di atas, bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang tidak bisa berbuat lebih baik. Menurunnya kualitas pekerjaan atau kurangnya perawatan menjadi alasan manajemen sumber daya manusia di pabrik Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang perlu ditingkatkan dalam proses pengembangan manajemen sumber daya manusia bisa diterapkan dengan :

- 1) Pengadaan pendidikan tinggi kepada pekerja akan berusaha untuk prestasi tersebut akan berprestasi dengan baik sehingga dengan meningkatkan kemampuannya.
- 2) Pembentukan keterampilan pekerja mempengaruhi Produktivitas kerjanya. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki, maka semakin tinggi Produktivitas kerjanya.
- 3) Pemberian pengawasan terhadap pekerjaan sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh orang atau perusahaan.
- 4) Kerja yang baik dari karyawan akan mendukung suasana kerja yang nyaman yang tentunya akan menunjang kedisiplinan bekerja.
- 5) Pemberian kesehatan yang baik dari perusahaan sangat menentukan Produktivitas kerja karyawannya.
- 6) Suasana dan tempat yang nyaman akan mempengaruhi kegiatan karyawan untuk bekerja.
- 7) Peralatan produksi yang lebih canggih, akan menuntun pekerjaannya untuk lebih belajar bekerja lebih baik dalam menyesuaikannya.
- 8) Tempat produksi yang baik mempengaruhi hasil produksi itu sendiri.

## Kesimpulan

Dari hasil pengamatan dilapangan yang penulis peroleh dari bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang terhadap masalah yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Disini terlihat jelas bahwa pokok permasalahanyang dihadapi bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang yaitu kurangnya motivasi terhadap karyawanyang dilakukan oleh bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. Pada bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang dalam pelaksanaannya dilakukan kurang kontinyu dan kurang berkeseimbangan ataudengan katalain kepala bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang tidak konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. Sehingga tidak banyak karyawanyang termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Upaya yang bisa memberikan motivasi kepada pihak manager bersama dengan pegawai Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang karyawan yaitu adanya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan sebagai penghindaran pada kesenjangan sosial dari pekrjanya. Ada hubungan penting antara motivasi kerja dengan kinerja, artinya semakin banyak motivasi kerja maka semakin baik kinerja pegawai, dan sebaliknya.

## SARAN

Saran penulis memberikan motivasi sebelum melakukan kerja, agar kinerjanya lebih baik, motivasi untuk menyadarkan karyawannya sendiri agar kerjanya maksimal dan tidak di protes terhadap kustomer.

## Daftar Referensi

- Allbi Alnggito, Johaln setialwaln. 2018, Metodologi Penelitian Kualitaltif. edited by ellal deffi Lestalri. Cv Jejak.
- Dinata, E. 2019. Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967. Bandar Lampung (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I, ... & Purboyo. (2021). Dasar- Dasar Manajemen. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Mulyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor: IN MEDIA.
- Zariyah. (2020). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Banjarmasin: UNISKA.
- Desthianiunik. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Prodi Sekretari Universitas Pamulang.
- Fatimah Siti. (2020). Analisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Teknik Sejati Electrindo Di Banjarmasin. Jurnal Ekonomi Prodi Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin. Vibowo. Manajemenkinerja edisi kelima. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Mahmud. Manajemenkinerja sektor publik. Yogyakarta: Departemen Penerbitan dan Percetakan, 2013.