



**Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
PT. Multi Data Palembang**

Erna AR

ernaarstieaprin@gmail.com

Dosen PNSD Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Penelitian ini bertujuan sebagai informasi bagi perusahaan dalam upaya mengetahui masalah yang ada dalam perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah terutama mengenai peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. MULTI DATA Palembang serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara tiga variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MULTI DATA Palembang. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis secara kuantitatif Deskriptif yaitu yaitu analisis yang menguraikan suatu permasalahan yang berdasarkan teori teori. Hasil penelitian menyimpulkan agar produktivitas atau kinerja karyawan bagian sales pada PT MULTI DATA Palembang meningkat maka PT MULTI DATA Palembang harus dapat memenuhi hierarki kebutuhan manusia meliputi Physiologica needs, Sosial needs, dan Self actualization needs. motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Erna AR

ernastieaprin@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.02.2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan penyebab menurunnya kinerja karyawan bisa berbeda-beda, bisa disebabkan oleh sistem kerja yang digunakan tidak berjalan dengan baik, atau kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan, ataupun juga karena manajemennya kurang baik. Oleh karena itu kita perlu mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan dengan sebaik-baiknya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan, karena karyawan merupakan salah satu penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, Tetapi seorang pimpinan belum maksimal memberi dorongan atau motivasi kepada karyawan sehingga karyawan tidak bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Untuk mewujudkan suatu tujuan tersebut bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, banyak hal

yang harus dilakukan dari perencanaan sampai tujuan akhir tercapai. Menyadari hal tersebut, maka didalam mengelola perusahaan tersebut diperlukan suatu kekuatan yang bertanggung jawab terhadap sukses tidaknya kegiatan perusahaan. Kekuatan tersebut adalah manajemennya. Makin baik manajemen suatu perusahaan maka akan semakin baik pula hasil yang dapat dicapai.

Dalam menunjang efektivitas perusahaan agar berjalan lebih baik, tentunya dibutuhkan motivasi dan kedisiplinan karyawan yang ada dalam perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Alex. S. Nitisemito (2003:4): “Motivasi adalah usaha / kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan serta meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja/ karyawan-karyawan”.

PT. Multi Data Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan, perdagangan *Information Technology* (IT), perdagangan barang-barang elektronik, perdagangan furniture, pengadaan barang *Information Technology* (IT), dan servis komputer.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian salesman, PT. Multi Data Palembang yang selama ini sudah dijalankan oleh manajemen PT. Multi Data Palembang antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian insentif bulanan pada salesman apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Multi Data Palembang.
2. Setiap pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan, para sales *dibriefing* (diberi pengarahan) mengenai hal-hal yang terjadi dilapangan dan mengevaluasi pekerjaan kemarin jika ada masalah dicari solusinya serta memberikan motivasi kepada para sales agar dapat bekerja dengan optimal.
3. Adanya jenjang karir bagi sales yang kinerjanya baik

Perumusan Masalah

”Bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang”.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Multi Data Palembang dalam memotivasi karyawannya.

Manfaat penelitian

- Sebagai informasi bagi perusahaan dalam upaya mengetahui masalah yang ada dalam perusahaan tersebut dan sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah terutama mengenai peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Multi Data Palembang.
- Sebagai refensi dan penelitian lebih lanjut.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskripsi kualitatif yaitu mengungkapkan informasi yang ada pada waktu penelitian dilaksanakan

Teknik Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis secara kualitatif deskriptif yaitu analisis yang menguraikan sesuatu permasalahan yang ada berdasarkan teori-teori.

Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel

- a) Variabel *independent*

Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahan pada variabel dependent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah motivasi kerja.

b) Variabel *dependent*

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Alex. S. Nitisemito (2003:4) : “Motivasi adalah usaha/kegiatan dari manajer untuk dapat menimbulkan serta meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja/ karyawan-karyawan”.

Berdasarkan pengertian ini motivasi adalah bertujuan memberikan dorongan atau agar bawahan mau bekerja secara optimal. Selanjutnya Heidjracman Ranupandoyo dan Suad Husnan, (2000:147) juga mengungkapkan pengertian motivasi adalah : ”Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

Dari pendapat para ahli tersebut, maka dapatlah dikatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas dari perusahaan.

Pemberian motivasi merupakan salah satu pokok dari pada pimpinan atau manajer sebagai penggerak ataupun pendorong agar karyawan atau bawahannya mau dan mampu melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Teori Motivasi

a. Teori Abraham H. Maslow

Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Tingkatan kebutuhan manusia Maslow (dalam Manulang 1994:37) adalah sebagai berikut :

- a. *Physiologica Needs*, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- b. *Safety Needs*, yaitu kebutuhan akan bebas dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Meliputi kebutuhan akan perasaan akan kebutuhan jiwa maupun kemanaan harta.
- c. *Sosial needs*, yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. *Esteem Needs*, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dalam pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- e. *Self Actualzation Needs*, yaitu kebutuhan akan kepuasan diri atau aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi dalam Melaksanakan suatu Pekerjaan:

Menurut Cut Zurnali (2004), mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh: motif, harapan dan insentif.

1. Dorongan (*Motif*): Motif dapat diartikan sebagai daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mengakibatkan ia berbuat sesuatu.
2. Pengharapan (*Expectation*): Keinginan seseorang untuk menghasilkan/ berproduksi tergantung pada tujuan khusus yang ingin dicapai, dan persepsinya atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajer dalam memotivasi harus dapat menyadari, bahwa orang akan bekerja keras dengan harapan ia dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya.

1. Perangsang (*Incentive*): insentif adalah benda / hal yang immaterial yang menarik dan menimbulkan kegairahan untuk mendapatkan dan memilikinya.

Adapun pengertian dari:

1. *Insentif Material* : Merupakan alat motivasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang yang merupakan nilai pasar.
2. *Insentif Non Material* : Merupakan alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak bernilai, jadi hanya memberikan kepuasan, kebanggaan rohani saja.

Tujuan Motivasi

Adapun tujuan dan motivasi menurut Dr. Suswanto (2001:147) antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan motivasi

Seorang pimpinan perlu mempunyai pemahaman tentang kebutuhan yang paling mendesak bagi para karyawannya. Karena dengan demikian seseorang pimpinan dapat memotivasi para karyawannya agar dapat bersemangat dan bergairah kerja tinggi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Tenaga pendorong ini antara lain berupa rangsangan atau lebih dikenal dengan insentif.

Pengertian Insentif

Menurut T. Hani Handoko (1995:21), pengertian insentif adalah suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih tinggi untuk melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menurut Alex. S. Nitisemito (2002:155), insentif dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu:

1. Insentif Material

Insentif dalam bentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam antara lain sebagai berikut:

- 1) Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang, dalam hal ini disebabkan karena karyawan dan karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya telah melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Komisi

Komisi adalah insentif yang diterima oleh karyawan dalam suatu perusahaan dalam bentuk uang, hal ini diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi yang telah dicapai

2. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan kepada karyawan dalam berbagai bentuk antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemberian gelar
- 2) Pemberian tanda jasa
- 3) Pemberian pujian lisan ataupun tulisan secara resmi dimuka umum ataupun secara pribadi
- 4) Pemberian piagam penghargaan
- 5) Ucapan terimakasih secara formal ataupun nonformal

Kinerja Karyawan

Menurut Soelaiman Sukmalana (2007:29), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moekijat (2004:29), kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawainya mempunyai keahlian yang tinggi, kesedian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan dimasa depan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui faktor-faktor diatas, kinerja yang baik tidak akan dicapai

Tujuan Kinerja

Menurut Soelaiman Sukmalana (2007:76), tujuan kinerja adalah untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan yang diinginkan.

Aktivitas Perusahaan

Dalam menjalankan aktivitas pemasaran produk, PT. Multi Data Palembang menjual barang-barang IT menggunakan sistem pesanan langsung dari calon pelanggan, baik pelanggan umum maupun toko-toko, sesuai dengan keinginan konsumen dengan spesifikasi barang yang dibutuhkan konsumen.

Penentuan harga jual barang-barang IT, seperti Notebook, PC, Printer, Smartphone dan barang-barang *acesories* lainnya berdasarkan metode *Cost Plus Pricing*, yaitu dengan menambahkan harga pokok dengan besarnya keuntungan yang diinginkan. PT. Multi Data Palembang juga menjual barang-barang IT dalam partai besar ke beberapa agen dan retail outlet di Kota Palembang dan sekitarnya.

Dari sisi produk yang ditawarkan, PT. Multi Palembang menawarkan harga yang relatif bersaing dengan kompetitor lain, begitu juga dengan pelayanan dan jaminan *replace* unit 3 hari jika terjadi kerusakan pabrik.

Promosi yang dilakukan oleh perusahaan selama ini berupa brosur, spanduk melalui program branding, sosial media dan edukasi pelanggan serta informasi dari mulut-ke-mulut. Adapun gambaran mengenai kondisi target dan pencapaian PT. Multi Data Palembang tergambar pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Penjualan Smartphone & IT
PT. Multi Data Palembang Tahun 2017-2018

No	Tahun 2017	Total Penjualan (Rupiah)	Tahun 2018	Total Penjualan (Rupiah)	Pertumbuhan (%) Tahun 2017-2018
	Bulan		Bulan		
1	Januari	9.426.999.461	Januari	12.697.804.191	34,69%
2	Februari	8.513.899.436	Februari	9.473.588.669	11,27%
3	Maret	9.659.271.580	Maret	11.494.628.887	19,00%
4	April	8.662.053.641	April	10.984.231.881	26,80%
5	Mei	8.223.235.208	Mei	9.864.137.458	19,95%
6	Juni	8.556.939.115	Juni	9.362.840.988	9,41%
7	Juli	11.641.431.059	Juli	14.168.587.588	21,70%
8	Agustus	11.177.907.201	Agustus	13.827.579.902	23,70%
9	September	10.002.555.600	September	14.259.015.364	42,55%
10	Oktober	10.458.345.692	Oktober	13.456.425.976	28,66%
11	November	10.641.440.252	November	11.320.246.154	6,37%
12	Desember	12.427.550.651	Desember	12.479.756.482	0,42%
	JUMLAH	119.391.628.896	JUMLAH	143.388.843.540	

Sumber: PT. Multi Data Palembang, 2019

Berdasarkan table 1. diatas terlihat bahwa penjualan produk smartphone dan IT menunjukkan penjualan yang fluktuatif. Pada tahun 2017 penjualan smartphone dan IT tertinggi pada bulan Desember, yaitu sejumlah Rp. 12.427.550.651,00. Penjualan terendah pada bulan Mei dengan jumlah penjualan sejumlah Rp. 8.223.235.208,00. Sedangkan pada tahun 2018 penjualan tertinggi pada bulan September, yaitu sejumlah Rp. 14.259.015.364,00 dan penjualan terendah pada bulan Juni, yaitu sejumlah Rp. 9.362.840.988,00.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada PT. Multi Data Palembang diukur dengan melihat seberapa jauh karyawan telah mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Jumlah jam kerja karyawan

Hari jam kerja bagi karyawan adalah 6 hari kerja, dengan jadwal libur yang berbeda-beda karena PT. Multi Data Palembang buka setiap hari. Berikut ini akan disajikan tabel jam kerja karyawan:

Tabel 2.
Jumlah Jam Kerja Karyawan
Pada Pt. Multi Data Palembang

HARI	SIFT PAGI	ISTIRAHAT	SIFT SIANG	ISTIRAHAT
SENIN-SABTU	07.30-15.30	12.00-13.00	12.00-20.00	17.00-18.00
MINGGU	08.30-16.00	12.00-13.00	12.00-20.00	17.00-18.00

Sumber: PT. Multi Data Palembang, 2019

2. Absensi karyawan

- Jika seorang karyawan tidak bekerja, ia harus mengirimkan pemberitahuan paling lambat 1 X 24 jam sebelumnya. Dalam pemberitahuan tersebut harus dikemukakan alasan dan kapan ia dapat masuk kembali, pemberitahuan ini langsung disampaikan kepada atasan karyawan yang bersangkutan.
- Bila karyawan tidak masuk kerja disebabkan keadaan kesehatan (sakit) dan berlangsung lebih dari 2 hari, maka karyawan tersebut harus menyerahkan surat keterangan dokter.
- Bila karyawan tidak masuk berturut-turut selama 3 hari tanpa alasan dan pemberitahuan, maka karyawan tersebut akan diberikan surat peringatan pertama.

3. Izin bagi karyawan

- Para karyawan yang akan meninggalkan kantor atau pekerjaan pada jam kerja, baik keperluan pribadi maupun keperluan perusahaan harus izin atau diketahui atasan.
- Para karyawan yang berstatus tetap apabila akan mengambil cuti maka terlebih dahulu meminta persetujuan dari atasan.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada PT. Multi Data Palembang, maka dapat diketahui keadaan dimana sebagian karyawan tidak dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hal ini terlihat seringnya karyawan melanggar peraturan dan tidak masuk kerja. Sedangkan pihak perusahaan menginginkan agar karyawan tidak terlalu sering absen dan datang terlambat ke tempat kerja karena hal ini dapat mengganggu kegiatan yang ada dalam perusahaan dan sudah tentu akan merugikan pihak perusahaan, karena karyawan tidak menggunakan waktu kerja seefktif mungkin.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan bagian sales dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian sales. Turunnya produktivitas kerja dapat mengakibatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai dengan optimal. Adapun gambaran mengenai target perusahaan tergambar pada tabel 3 berikut:

Tabel 3.
Target Penjualan Smartphone Dan It
PT. Multi Data Palembang Bulan Januari-Maret 2019

NO	BULAN	TARGET (Rp)	PENCAPAIAN
1	Januari	13.116.000.000	12.697.804.191
2	Februari	13.018.000.000	9.473.588.669
3	Maret	13.000.000.000	11.494.628.887

Sumber: PT. Multi Data Palembang, 2019

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa penjualan smartphone dan IT dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Multi Data Palembang

Adapun kebijakan yang dilakukan PT. Multi Data Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian sales yaitu:

- a. Pemberian insentif bulanan pada sales apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Multi Data Palembang.
- b. Setiap pagi sebelum memulai aktivitas kerja, para sales diberi pengarahan mengenai hal-hal yang perlu di kerjakan dan mengevaluasi pekerjaan kemarin, jika terdapat masalah dicari solusinya.

Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi juga menyebabkan produktivitas kerja karyawan bagian sales, keluar masuknya karyawan disebabkan karena hal-hal yang tidak menyenangkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Sehingga untuk itu mereka berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai dengan keinginannya. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Adapun data karyawan yang masuk dan keluar pada PT. Multi Data Palembang pada bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2019 tergambar pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Data Karyawan Masuk Dan Keluar Bagian Sales
Pada Pt. Multi Data Palembang Bulan Januari-Maret 2019

NO	Bulan	Karyawan Masuk (orang)	Karyawan Keluar (orang)
1	Januari	1	2
2	Februari	1	1
3	Maret	2	0
Jumlah		4	3

Sumber: PT. Multi Data Palembang, 2019

Berdasarkan tabel 4 diatas terlihat bahwa tingkat keluar masuknya karyawan pada PT. Multi Data Palembang masih cukup tinggi dimana jumlah karyawan yang masuk dari bulan Januari sampai dengan Maret sebanyak 4 orang dan jumlah yang keluar dari bulan Januari sampai dengan Maret sebanyak 3 orang. Tentunya dengan jumlah yang demikian akan mengurangi produktivitas kerja dan kelangsungan hidup perusahaan.

Pelaksanaan Pemberian Motivasi

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diberikan motivasi. Ada beberapa hal yang telah dilaksanakan oleh PT. Multi Data Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1. Tambahan dari gaji pokok
 - uang makan
 - uang transport
2. Tunjangan Hari Raya (THR)
Tunjangan hari raya diberikan sebesar satu bulan gaji dan diberikan kepada seluruh karyawan.
3. Jaminan Kesehatan
Dalam hal ini perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan, jaminan perusahaan yang diberikan dengan nilai tertentu untuk setiap tingkat jabatan karyawan sesuai dengan penyakit atau keperluan pengobatan pada waktu tertentu.

4. Cuti/ libur bersama

Penyelenggaraan cuti/ libur bersama dilakukan pada saat perayaan hari-hari besar keagamaan seperti hari raya Idul Fitri dan Imlek.

Tujuan perusahaan memberikan finansial insentif ini adalah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain finansial insentif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif non finansial.

PEMBAHASAN

Bagaimana Upaya yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dalam Memotivasi Karyawan

Bertitik tolak dari masalah yang dihadapi PT. Multi Data Palembang, penulis membandingkan teori menurut Abraham H. Maslow dengan kondisi yang dihadapi PT. Multi Data Palembang dalam hal bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian sales pada PT. Multi Data Palembang.

Agar produktivitas atau kinerja karyawan bagian sales pada PT. Multi Data Palembang meningkat, maka PT. Multi Data Palembang harus dapat memenuhi hierarki kebutuhan manusia meliputi *physiologica needs*, *safety needs*, *sosial needs*, *esteem needs* dan *self actualization needs*, begitu juga sebaliknya jika PT. Multi Data Palembang tidak dapat memenuhi hierarki kebutuhan manusia dapat menurunkan kinerja karyawan bagian sales pada PT. Multi Data Palembang.

Adapun upaya yang dilakukan oleh PT. Multi Data Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian sales yaitu sebagai berikut:

a. *Physiologica Needs* (Kebutuhan Fisik)

Dalam memenuhi unsur *physiologica needs* atau kebutuhan fisik, PT. Multi Data Palembang telah melaksanakan beberapa hal diantaranya yaitu:

- Gaji yang diberikan oleh PT. Multi Data Palembang kepada karyawannya berdasarkan upah minimum Propinsi (UMP) yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- Uang makan
- Uang transportasi
- Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya diberikan sebesar satu bulan gaji dan diberikan kepada seluruh karyawan sebelum hari raya.

Dari data diatas digambarkan bahwa PT. Multi Data Palembang telah memenuhi unsur *Physiologica Needs*, namun berdasarkan Informasi dari karyawan bagian sales pada PT. Multi Data Palembang bahwa dalam pemberian gaji dirasa masih kurang mencukupi. Para sales berharap agar PT. Multi Data Palembang dapat memberikan kebijakan dalam hal peningkatan gaji seiring dengan biaya hidup yang terus meningkat serta pemberian gaji yang sesuai dengan masa kerja dan prestasi kerja. Hal ini tentunya akan membaawa pengaruh produktivitas dan kinerja karyawan bagian sales.

Untuk mengatasi masalah ini alangkah bijaksananya apabila pihak perusahaan PT. Multi Data Palembang mau mendengarkan apa yang menjadi aspirasi para karyawannya terutama bagian sales mengenai peningkatan atau penyesuaian gaji.

Apabila karyawan bagian sales merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. Multi Data Palembang tentunya karyawan bagian sales akan bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi. Apabila karyawan bagian sales tidak merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. Multi Data Palembang akan membuat karyawan bagian sales cenderung menjadi kurang semangat dalam bekerja. Jika ini terjadi maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal.

b. Safety Needs (Kebutuhan Rasa Aman)

Dalam memenuhi unsur *safety needs*, PT. Multi Data Palembang telah melaksanakan beberapa hal sebagai berikut:

- Jaminan kesehatan atau asuransi kesehatan, dimana jaminan kesehatan yang diberikan oleh PT. Multi Data Palembang ditujukan kepada seluruh karyawan. Pemberian jaminan kesehatan ini sangat membantu bagi karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan akan kesehatan, sehingga pada saat karyawan ada yang sakit, mereka bisa berobat secara cuma-cuma tanpa harus memikirkan biaya pengobatan karena PT. Multi Data Palembang telah memberikan jaminan kesehatan berupa INHEALTH dan BPJS kesehatan.

Disamping itu juga kedepannya nanti diharapkan PT. Multi Data Palembang selain memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah habis masa kerjanya diharapkan juga dapat memberikan tunjangan hari tua, berupa tabungan pensiun. Dengan diberikannya tabungan pensiun tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, atau digunakan sebagai modal usaha bagi karyawan yang sudah tidak bekerja lagi dalam menjalani hari tuanya.

c. Sosial Needs (Kebutuhan Sosial)

Berdasarkan informasi dengan karyawan bagian sales pada PT. Multi Data Palembang, dalam hal memenuhi unsur *social needs* atau kebutuhan sosial sudah berjalan dengan baik, PT. Multi Data Palembang melaksanakan beberapa hal sebagai berikut:

- Cuti atau libur bersama
Penyelenggaraan cuti atau libur bersama dilakukan pada saat perayaan hari besar keagamaan seperti hari raya Idul Fitri dan Imlek
- Hubungan antara pimpinan dengan pimpinan, atau hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan hubungan bawahan dengan bawahan terjalin dengan harmonis, karena PT. Multi Data Palembang menjunjung tinggi asas kekeluargaan, serta menciptakan suasana yang penuh keakraban dan persahabatan agar karyawan tidak merasa jenuh di PT. Multi Data Palembang

d. Esteem Needs (Kebutuhan Penghargaan Diri)

Dalam memenuhi unsur *esteem needs* atau kebutuhan penghargaan diri, PT. Multi Data Palembang telah melaksanakan beberapa hal sebagai berikut:

- Insentif Material
Insentif material diberikan kepada karyawan bagian sales yang berprestasi dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Multi Data Palembang akan mendapat insentif, insentif yang diberikan berupa uang bonus atau komisi.
- Insentif Non Material
Bagi karyawan yang bekerja dengan baik selain mendapatkan insentif material mereka juga diberikan insentif non material berupa: mulai dari ucapan terimakasih secara formal ataupun informal, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi dimuka umum atau pribadi.

Dari data diatas digambarkan bahwa dalam memenuhi unsur *esteem needs* atau kebutuhan penghargaan diri PT. Multi Data Palembang telah berjalan dengan baik. Namun pihak perusahaan PT. Multi Data Palembang masih harus memperhatikan dalam pemberian insentif dimana dalam pemberian insentif seringkali terlambat. Hal ini tentunya akan membawa pengaruh terhadap karyawan bagian sales terutama dalam hal prestasi kerja karyawan.

e. *Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Dalam memenuhi unsur *self actualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri, PT. Multi Data Palembang melaksanakan beberapa hal sebagai berikut:

- Para karyawan bagian sales pada PT. Multi Data Palembang diberikan kebebasan dalam mengeluarkan pendapat.
- PT. Multi Data Palembang menghargai pendapat karyawan yang memberikan solusi dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pemberian gaji oleh PT. Multi Data Palembang kepada karyawan sudah sesuai berdasarkan UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah, Namun pemberian gaji oleh PT. Multi Data Palembang dirasa masih kurang mencukupi. Para sales berharap agar PT. Multi Data Palembang dapat memberikan kebijakan dalam hal peningkatan gaji .
2. Hubungan antara pimpinan dengan pimpinan, atau hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan hubungan antara bawahan dengan bawahan terjalin dengan harmonis, karena PT. Multi Data Palembang Menjunjung tinggi asas kekeluargaan, serta menciptakan suasana yang penuh keakraban dan persahabatan agar karyawan tidak merasa jenuh di lingkungan PT. Multi Data Palembang.
3. Pemberian insentif oleh PT. Multi Data Palembang kepada karyawan bagian sales sudah berjalan dengan baik, namun PT. Multi Data Palembang masih harus memperhatikan dalam pemberian insentif dimana dalam pemberian insentif sering kali terlambat.
4. PT. Multi Data Palembang perlu memperhatikan belum adanya kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan maju, seperti para sales diberi pelatihan, training atau bagi karyawan yang berprestasi disekolahkan lagi oleh PT. Multi Data Palembang.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan memberikan peningkatan atau penyesuaian gaji. Apabila karyawan bagian sales merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh PT. Multi Data Palembang tentunya karyawan bagian sales akan bekerja dengan lebih semangat dan lebih baik lagi.
2. Dalam memenuhi unsur *social needs* sudah berjalan dengan baik, hubungan antara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan terjalin dengan harmonis, keadaan ini harus terus dijaga oleh PT. Multi Data Palembang karena dengan terpenuhinya kebutuhan *social needs* maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
3. Untuk mengatasi terjadinya keterlambatan dalam pemberian insentif kepada karyawan bagian sales yang berprestasi, maka alangkah baiknya apabila pihak perusahaan lebih tanggap atau lebih merespon terhadap kebutuhan karyawan dan tidak menunda-nunda dalam pemberian insentif kepada karyawan bagian sales.
4. Agar kinerja bagian sales pada PT. Multi Data Palembang dapat meningkat, maka PT. Multi Data Palembang diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya khususnya bagian sales untuk bisa berkembang dan maju,

DAFTAR PUSTAKA

- Chrisnanda, Dody. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MAS Sumbiri*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow (dalam manulang 1994:37) *Manajemen Personalia*, Gajah Mada Universitas.
- Siagian, Sondang P. 2013 *manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan ketiga Belas. Jakarta Bumi Aksara.