

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PURREBRA DI PECEREN-BERASTAGI
KECAMATAN BERASTAGI KABUPATEN KARO**

Ingan Ukur Br Sitepu¹
Menanti Sembiring² Benni
Purba³

¹Manajemen, Soshum, Universitas Quality Berastagi

²Manajemen, Soshum, Universitas Quality Berastagi

³Manajemen, Soshum, Universitas Quality Berastagi

Email: sitepuinganukur@gmail.com

Abstrak

Tumbuh dan kembangnya perekonomian di suatu negara tidak terlepas dari peran pengusaha swasta besar, menengah maupun kecil. Semangat kerja yang dimiliki karyawan sangat menentukan percepatan pencapaian tujuan sebuah perusahaan baik perusahaan besar, menengah maupun perusahaan kecil.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk (1) meningkatkan dan mendorong motivasi kerja karyawan, (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, (4) meningkatkan prestasi kerja karyawan, (5) meningkatkan kesejahteraan karyawan dan (6) meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan pada PURREBRA Peceren-Berastagi.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan diskusi tentang materi Motivasi kerja, sehingga maksud dan tujuan dari diadakan pengabdian ini dapat lebih mudah dipahami oleh peserta dalam hal ini karyawan PURREBRA.

Kata kunci: Motivasi , Kinerja

ABSTRACT

The growth and development of the economy in a country cannot be separated from the role of large, medium and small private entrepreneurs. The work spirit of employees greatly determines the acceleration of achieving the goals of a company, both large, medium and small companies.

This community service activity aims to (1) improve and encourage employee work motivation, (2) increase employee morale and job satisfaction, (3) improve employee work discipline, (4) improve employee performance, (5) improve employee welfare, and (6) increasing the employee's sense of responsibility at PURREBRA Peceren-Berastagi.

The implementation of this community service activity is carried out using the lecture method, question and answer and discussion on work motivation material, so that the aims and objectives of this service can be more easily understood by participants, in this case PURREBRA employees.

Keywords: Motivation, Performance

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu yang penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi merupakan suatu penggerak sumber daya yang lain seperti modal, mesin, perlatan dan metode kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu diperlukan sistem pengelolaan yang baik. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya itu sendiri, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karsa (rasio, rasa, dan karsa). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) mutlak dibutuhkan keberadaanya dan diakui keeksistensinya. Meskipun suatu organisasi memiliki teknologi dan peralatan yang canggih, perkembangan informasi yang terkini, ketersediaan modal dan bahan, jika tidak ada kontribusi SDM maka akan sulit bagi organisasi untuk merealisasikan tujuannya”.

Dalam persaingan usaha yang semakin ketat maka peran dari sumber daya manusia ini sangat penting dalam suatu perusahaan. Agar suatu usaha bisa bersaing dengan usaha yang sejenis maka mereka harus memiliki kinerja yang baik. Jika karyawan tidak mempunyai kinerja yang baik maka perusahaan akan mengalami kerugian sehingga lambat laun akan bangkrut. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu cara yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan suatu perusahaan adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Faktor motivasi ini adalah salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan, jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang

tinggi maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga memberikan kontribusi yang maksimal kepada tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil analisis situasi permasalahan di PURREBRA Peceren-Berastagi maka dapat diketahui beberapa permasalahan mitra yang perlu mendapatkan prioritas penanganannya sebagai berikut :

1. Masih kurangnya motivasi kerja karyawan hal ini dapat diketahui dari masih kurang maksimalnya kinerja karyawan.
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan hal ini dapat dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat bahkan mangkir dari tempat kerja tanpa alasan yang jelas.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya.

Tujuan Pengabdian Masyarakat

Tujuan dari dilaksanakannya pengabdian pada masyarakat ini adalah ingin (1) mengubah perilaku dari karyawan PURREBRA betapa pentingnya motivasi kerja dimiliki oleh setiap karyawan, (2) karyawan menyadari bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan mereka, (3) memberikan masukan kepada pimpinan PURREBRA Peceren Berastagi tentang cara memberikan motivasi kepada karyawannya.

II. METODE PELAKSANAAN

2.1. WAKTU DAN TEMPAT

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan dalam bentuk Pertemuan untuk melakukan sosialisasi/ceramah dengan judul: **“MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PURREBRA PECEREN-BERASTAGI”**

WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN

Hari/Tanggal : Jumat/24 Juni 2022

Waktu : 09.00 – 11.30 Wib

Tempat : PURREBRA JLN Jamin Ginting No. 177. Desa

Sempajaya Dusun IV Kecamatan Berastagi Kabupaten Karo Sumatra Utara.

Peserta :

Adapun peserta yang mengikuti kegiatan Pengabdian Masyarakat dengan tema **MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PURREBRA PECEREN-**

BERASTAGI” adalah pimpinan dan seluruh karyawan PURREBRA Peceren-Berastagi.

2.2. Mekanisme Persiapan Kegiatan PKM

Untuk memecahkan Permasalahan yang dihadapi dalam hubungannya dengan program yang akan dilakukan, maka metode pendekatan yang dilakukan adalah:

1. Meminta izin kepada pemilik usaha dan kemudian berdasarkan izin tersebut ditemui karyawan dan dikumpulkan sekaligus mendiskusikan permasalahan tentang motivasi kerja yang dihadapi karyawan PURREBRA.
2. Dari berbagai permasalahan yang ada yang terkait dengan kurangnya motivasi kerja, dipilih beberapa masalah yang terkait dengan peningkatan motivasi guna meningkatkan kinerja yang akan dicari solusi untuk mengatasinya.
3. Menentukan solusi yang diambil dengan mempertimbangkan tingkat Pendidikan peserta.
4. Menerapkan Teknik Motivasi Kerja untuk diperaktekan oleh pimpinan maupun karyawan guna peningkatan kinerja karyawan
5. Setelah diberikan Motivasi kepada karyawan maka dilakukan monitoring terhadap kegiatan tersebut sehingga dapat dilihat berapa % peningkatan kinerja karyawan di bandingkan sebelum di beri motivasi.

2.3. Mekanisme Pelaksanaan Kegiatan PKM

Metode pelaksanaan pengabdian masyarakat yang dilakukan dengan metode ceramah, diskusi dan tanya jawab untuk menyampaikan penjelasan kepada peserta dalam hal ini pimpinan dan karyawan PURREBRA tentang bagaimana arti pentingnya Motivasi Kerja, bagaimana memotivasi karyawan, dan manfaat motivasi kerja yang tinggi

A. HASIL PENGABDIAN

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai mereka bekerja secara efektif dan efisien. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal atau dengan kata lain memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Walaupun dikatakan motivasi ini sangat penting namun PURREBRA masih menghadapi masalah motivasi dimana, karyawan belumlah memiliki motivasi kerja yang baik, hal ini terlihat dari masih ada beberapa karyawan yang tidak datang ke tempat kerja tepat waktu, masih ada juga karyawan yang tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan PURREBRA. . Dengan adanya permasalahan tersebut maka dapat menghambat pencapaian tujuan mengingat persaingan dalam menghasilkan produk yang sama semakin tinggi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Sesuai pendapat Winardi (2016) yang Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu serta Sinungan (2016) “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan

sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dalam kegiatan

pengabdian tersebut tim pengabdian Menanti Sembiring mengatakan Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja pegawai yang ada dalam organisasi menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Lebih lanjut Menanti Sembiring menyatakan mengingat pentingnya motivasi tersebut maka pimpinan harus bisa memberikan motivasi yang tepat bagi karyawannya sehinggasesangat kerja karyawan semakin tinggi tidak hanya motivasi yang bersifat positif tapi juga boleh dengan motivasi negative. Ingan Ukur Sitepu selaku ketua tim pengabdian pada masyarakat yang dilakukan di PURREBRA Peceren Berastagi ini mengatakan jika karyawan sudah termotivasi maka akan terlihat dari tanda-tanda karyawan akan bekerja dengan disiplin dan bekerja keras, memiliki semangat juang yang tinggi, karyawan menyenangi pekerjaannya, karyawan tidak perlu selalu diawasi sewaktu bekerja, mengerjakan tugas sesuai dengan standart. Jika karyawan sudah menunjukkan ciri-ciri tersebut kata ketua pengabdian berarti program motivasi yang diberikan sudah berjalan dengan baik.

Anggota Tim pengabdian pada masyarakat yang lain yakni Benni Purba mengatakan jika motivasi karyawan baik maka ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka, karena motivasi ini sangat berkaitan dengan kinerja, jadi jangan hanya dianggap ini penting bagi Usaha PURREBRA saja tapi ini juga sangat penting untuk kepentingan kesejahteraan karyawan.

Menurut Miskiani dan Bagia (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM sebagai perencana dan pelaksana. SDM mempunyai peranan penting di dalam suatu organisasi, oleh sebab itu SDM sebagai suatu perencana, penentu tujuan organisasi tanpa peran manusia secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi maka hal tersebut tidak

ada manfaatnya kalau tidak digerakkan oleh tenaga manusia.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan pada perusahaan. Untuk itu maka perlu

selalu diperhatikan oleh pimpinan dan dalam pemberian motivasi yang dilakukan haruslah tepat karena pemberian motivasi sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan sehingga tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Kunto dan Erik Pradana, 2019. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sudirman Jakarta**, Jurnal Aliansi Vol. 14 No.1: 101-111
- Lina Andayani dan Peliman Dibau, 2020 . **Sosialisasi Tentang Motivasi Kerja Untuk Pegawai Kelurahan Bondosolo Distrik Sentani Kabupaten Jaya Pura**. Jurnal ABDIMAS Dinamis Volume 1. No.1: 47-52
- Maruf dan Ummul Chair, 2020. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nirha Jaya Tehnik Makasar**, Jurnal Brand Volume 2 No.1 : 99-108
- Maskiani, K.A dan I.W Bagia, 2020 **Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi dan Disiplin Kerja**, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.2 No.2 : 120-129
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung:REFIKA ADITAMA**
- Orocomna, C. Tineke M.Tumbel dan Sandra Ingrid Asaloei, 2018. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen (Persero) Cabang Manado**, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7 no.001-:66-7
- Sinungan .Muchdarsyah,2016. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, jakarta, Bumi aksara.
- Winardi, 2016. **Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen**. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

FOTO DOKUMENTASI PENGABDIAN

