



Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo

Kevin Isa Zahroni^{1*}, Dwi Setya Nugrahini²

¹ Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, kzahroni@gmail.com

² Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, dwiita79@yahoo.com

Article Info	Abstract
<p>Article history: Received June 1, 2023 Revised June 22, 2023 Accepted June 27, 2023 Available online June 30, 2023</p> <p>*Corresponding author email: kzahroni@gmail.com Phone number: 08993570186</p> <p>Keywords: Courses and Training Institutes, Motivation, Performance</p>	<p>Work motivation is a form of drive within an individual to complete a task. According to Herzberg's Two-Factor Theory, work motivation consists of two components: external factors and internal factors. In courses and training institutes Bahana Bina Prestasi, work motivation seems lacking, which contradicts the efforts made by the institution's leaders who provide regular work motivation in monthly briefings. This research aims to determine work motivation's role in improving employee performance at LKP Bahana Bina Prestasi in Ponorogo. This research utilizes a qualitative descriptive research method. Data sources include employees, business owners, or leaders at LKP Bahana Bina Prestasi in Ponorogo. Data collection techniques involve conducting interviews. This research indicates that the factors causing a decrease in work motivation lie in external factors, such as salary and quality of supervision. However, there are strengths in working conditions, interpersonal relationships, achievements, recognition, the job itself, and responsibility. Additionally, the implementation of work motivation in LKP Bahana Bina Prestasi is considered to be less than ideal because, despite being conducted regularly, it is not yet considered good and effective. Out of the five performance indicators, this institution has successfully implemented two indicators, namely Quality and Timeliness. However, three areas still need improvement: Quantity, Effectiveness, and Efficiency.</p>
<p>DOI: 10.21154/niqosiya.v3i1.1858s Page: 30-40</p>	<p>Niqosiya with CC BY license. Copyright (c) 2023 Kevin Isa Zahroni, Dwi Setya Nugrahini</p>

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dalam diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja terbagi menjadi dua hal yaitu faktor eksternal dan faktor motivasi. Keduanya berpengaruh secara langsung dengan hasil kinerja seseorang di sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada pada kontinum yang sama oleh karena itu bukanlah hal yang saling bertentangan. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dulu. Menghapus karakteristik ketidakpuasan dari pekerjaan tidak lantas membuat pekerjaan menjadi memuaskan (Arquisola & Ahlisa, 2019).

Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi yang didirikan oleh Isnaini Faiz Prakoso merupakan lembaga pendidikan non-formal yang tidak hanya berfokus mendidik namun juga mengurus segala kebutuhan administrasi para siswa/TKI nya sampai proses pemberangkatan ke luar negeri. Untuk saat ini LKP Bahana Bina Prestasi memiliki 4 karyawan yang terdiri dari 2 orang sebagai instruktur, dan 2 orang sebagai staff umum. Instruktur di LKP ini berfungsi sebagai tenaga pendidik yang berfokus mendidik para TKI dari segi bahasa hingga praktek kerja. Sedangkan staff umum bertugas mengurus dokumen, memasarkan ke agency dan mengatur segala kebutuhan para TKI untuk syarat ke luar negeri dari awal sampai pemberangkatan tiba.

Motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi terlihat belum begitu bagus, hal ini bertentangan dengan usaha yang dilakukan oleh pimpinan lembaga tersebut yang memberikan motivasi kerja setiap briefing awal bulan. Para karyawan juga diberi motivasi berupa bonus penerbangan jika ada TKI yang berhasil terbang ke luar negeri. Namun upaya tersebut berbanding terbalik dengan harapan yang diinginkan. Jika dilihat dari kinerja karyawan di perusahaan ini, terdapat beberapa penurunan yang dampaknya secara langsung mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang diamanahkan. Beberapa target yang telah ditentukan akhirnya tidak bisa diselesaikan sesuai dengan rencana. Tidak hanya itu, pelayanan yang diberikan kepada para Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) juga terkesan kurang. Sikap ramah yang seharusnya dipegang setiap karyawan kini tidak bisa diterapkan secara konsisten. Penulis mengamati bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi kerja karyawan yang berubah ubah. Dalam suasana hati senang pekerjaan akan dilakukan dengan maksimal, namun ketika suasana hati sedang tidak baik maka pekerjaan yang dilakukan juga ikut tidak baik sehingga dapat memicu penurunan kinerja karyawan.

Jurnal yang ditulis oleh Benny, Nugroho, Fauzi, Supriyanto, Arwin. Dengan judul "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan" yang dimuat dalam Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (Benny dkk., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan pada PT Abdi Wibawa Press Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah pada motivasi langsung (*Direction motivation*), Karyawan menyatakan bahwa mereka tidak rutin bahkan jarang memperoleh pujian dan kenaikan gaji dari pimpinan

atau atasan. Bahkan tidak jarang atasan atau pimpinan bersikap tidak bersahabat terhadap para karyawan dan motivasi tidak langsung (*Indirection motivation*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif yang mendeskripsikan atau menggambarkan suatu masalah yang ada pada karyawan LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, sehingga hasil data yang diperoleh akan berupa data deskriptif kualitatif dalam bentuk teks atau ucapan dari objek dan perilaku yang diamati selama penelitian (Sugiono, 2017).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer pertama terkait faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan diperoleh dari wawancara dengan karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi. Data kedua terkait dengan penerapan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut didapat dari wawancara dengan pemimpin dan karyawan. Terakhir data terkait peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan didapat dari wawancara dengan karyawan serta pemimpin perusahaan. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, penelitian terdahulu serta arsip perusahaan yang dapat membantu memberikan informasi terkait materi penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara. Teknik pengolahan data dimulai dari proses *editing*, proses *classifying*, proses verifikasi, proses analisis, dan proses *concluding*. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, model data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk teknik keabsahan data menggunakan metode triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

Motivasi kerja dilandasi beberapa faktor yang bisa meningkatkan ataupun malah menghambat. Faktor tersebut yaitu faktor eksternal / *hygiene factors* dan faktor internal / *motivation factors* (Hasibuan, 2014). Kedua faktor tersebut juga terbagi lagi menjadi beberapa unsur yang mendasari terciptanya motivasi kerja yang ideal. Menurut Herzberg faktor faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku manusia dalam melakukan aktivitasnya. Berikut merupakan hasil analisis berdasarkan teori Herzberg ditinjau dari faktor eksternal:

1. Gaji

Gaji merupakan sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan (Stephanie, 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja di LKP Bahana Bina Prestasi menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan disana masih relatif kurang atau belum bisa mencukupi kebutuhan karyawannya. Sehingga banyak karyawannya yang masih mengambil pekerjaan sampingan lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut analisis peneliti, gaji sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan motivasi kerja belum diterapkan sesuai dengan teori yang ada. Pemberian gaji masih dinilai kurang bagi sebagian besar karyawan yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi ini seperti lokasi yang nyaman, penerangan yang cukup, kebisingan yang bisa dikendalikan, kebersihan lingkungan kerja dan faktor keamanan (Nurrohmah, 2015). Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi yang menunjukkan bahwa kondisi kerja di lembaga tersebut terbilang cukup nyaman, Kondisi kerja yang nyaman terlihat dari suasana yang sejuk, penempatan kantor dengan konsep semi *outdoor*, lingkungan yang asri, dan kebersihan yang selalu terjaga karena ada jadwal piket yang selalu diterapkan.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menerapkan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg, yaitu dengan menyediakan suasana bekerja yang nyaman, bersih dan bisa membuat fokus kerja karyawan meningkat.

3. Hubungan Antar Pribadi

Hubungan interpersonal atau hubungan antar pribadi dapat diartikan sebuah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Berdasarkan penelitian di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo, peneliti menemukan hubungan antar pribadi yang cukup baik. Sebagian besar karyawan telah menjalin hubungan yang baik walau ada sebagian kecil yang terbilang masih kurang bisa bekerja sama. Beberapa karyawan sangat kompak dalam membantu sesama, apabila salah satu rekan kerja berhalangan hadir yang lainnya bisa langsung responsif dan menggantikan tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut analisis peneliti hubungan antar pribadi yang terbentuk di LKP Bahana Bina Prestasi ini sejalan dengan teori yang ada yaitu dengan adanya hubungan baik maka hal – hal positif akan mengikutinya. Hal ini terlihat dari lebih banyak karyawan yang bisa bekerja sama daripada yang tidak.

4. Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan seseorang yang bertugas mengontrol, membimbing, mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan dari bawahannya / karyawannya. Proses supervisi dalam praktik pekerjaan sosial yaitu seorang supervisor memberikan pendampingan kepada pekerja baru yang belum berpengalaman agar bisa beradaptasi dan siap bekerja di dunia kerja (Sabana dkk., 2017). Menurut beberapa karyawan supervisi / pimpinan cukup ramah, sering memberi masukan / kritikan dan memiliki jiwa marketing yang tinggi. Namun dilain sisi karyawan juga merasa bahwa ada beberapa sifat yang tidak disukai, seperti pemberian tugas yang diluar jobdesk, pemberian tugas secara tiba – tiba atau mendadak dengan *deadline* yang singkat, serta kurang responsif dalam menangani suatu permasalahan. Berdasarkan analisis peneliti, kualitas supervisi yang ada di LKP

Bahana Bina Prestasi belum sesuai dengan teori dan terbilang belum ideal bagi sebagian karyawan. Hal ini terlihat dari pernyataan yang disampaikan karyawan melalui wawancara bahwa pimpinan terkadang berperilaku baik atau enak tapi terkadang juga sebaliknya.

Berikut merupakan hasil analisis berdasarkan teori Herzberg ditinjau dari faktor internal:

1. Prestasi

Keberhasilan seorang pegawai akan nampak dari prestasi yang dicapai dan diraihnya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus paham secara detail sifat dan kepribadian bawahannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berhasil meraih hasil yang maksimal (Stephanie, 2020). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan diberikan kesempatan penuh untuk mencapai suatu prestasi yang ingin diraih.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menerapkan salah satu unsur dalam teori Herzberg yaitu tentang pengembangan prestasi. Hal itu terlihat dari sikap pimpinan atau supervisi dalam memberikan kesempatan prestasi bagi para karyawannya. Pimpinan juga memberikan kebebasan berkegiatan yang itu justru bisa berdampak baik bagi perusahaan.

2. Pengakuan

Pemberian pengakuan merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja tenaga kerja, baik dalam bentuk yang besar maupun kecil. Sebagai seorang pemimpin, dianjurkan untuk memberikan pengakuan secara langsung sebagai ungkapan rasa terima kasih atas prestasi yang telah dicapai (Tawale dkk., 2011). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan data bahwa LKP Bahana Bina Prestasi melakukan apresiasi terhadap para karyawannya dengan beberapa cara yang berbeda. Cara pertama adalah dengan pemberian bonus untuk karyawan yang mampu mengajak seseorang untuk daftar di lembaga tersebut.

Menurut analisis peneliti, bentuk pengakuan yang diterapkan di LKP Bahana Bina Prestasi menunjukkan sesuatu yang baik dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg sebagai salah satu bagian dari faktor internal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Tantangan dalam pekerjaan dapat dirasakan oleh tenaga kerja tergantung pada seberapa berat atau ringan tugas yang diemban. Kemampuan dan keahlian seseorang dalam menjalankan pekerjaannya turut mempengaruhi tingkat kesulitan yang dirasakan (Supu dkk., 2023). Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, menunjukkan sebagian besar karyawan disana tertarik dan menyukai pekerjaan tersebut. Ada salah satu karyawan yang memang sedari dulu sudah berkecimpung di dunia PJTKI sehingga sudah paham dan mengerti betul sistem yang ada di perusahaan seperti ini.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah terlihat mampu merekrut karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, hal ini sejalan dengan teori yang ada dimana rasa senang terhadap suatu pekerjaan akan membuat pekerjaan itu menjadi lebih mudah terselesaikan. Karyawan juga akan mudah belajar hal baru jika rasa nyaman dan senang menjadi dasar utamanya.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. Tanggung jawab dapat berarti kewajiban seseorang dalam memenuhi tugasnya secara tuntas (Stephanie, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, diperoleh data bahwa karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang ada pada *job desk* masing – masing. Pimpinan juga tidak memberikan tekanan yang cukup besar kepada para karyawannya.

Menurut analisis peneliti, penerapan tanggung jawab di LKP Bahana Bina Prestasi sudah terbilang bagus dan sesuai dengan teori yang ada. Hal ini terlihat dari pembagian *job desk* yang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab setiap individu bisa lebih spesifik lagi. Dengan begitu pekerjaan akan terselesaikan secara efektif dan efisien.

Penerapan Motivasi Kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo

Pemberian motivasi ini bertujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, serta meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan (Hasibuan, 2014). Peneliti menganalisis penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo sebagai berikut:

1. Penerapan Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang baik adalah motivasi yang selalu berpegang teguh terhadap tujuan dan prinsip perusahaan, tujuan tersebut bisa dijadikan acuan dalam penerapan motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2014). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti terkait penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah diterapkan oleh supervisi / pimpinan perusahaan tersebut. Hal ini tercermin dari kegiatan *briefing* bulanan yang rutin dilakukan. Dalam agenda tersebut pimpinan perusahaan selalu memberikan semangat dan motivasi kepada para karyawannya dengan tujuan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawannya.

Menurut analisis peneliti, penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari pemberian motivasi kerja yang rutin kepada karyawan dengan tetap berlandaskan kepada tujuan dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Pemberian Motivasi yang Baik dan Efektif

Pemberian motivasi juga harus diterapkan dengan baik, hal ini akan berpengaruh terhadap hasil akhir. Jika pemberian motivasi tidak efektif maka penerimaan motivasi oleh karyawan akan berkurang atau bisa saja karyawan menjadi tidak termotivasi dan melakukan pekerjaan seperti biasa tanpa adanya semangat dan gairah bekerja. Pemberian motivasi yang efektif bisa dilakukan dengan memegang beberapa asas motivasi seperti dengan mengikutsertakan karyawan, membangun komunikasi yang baik, memberikan pengakuan atau bonus terhadap suatu pencapaian dan lain lain (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa pemberian motivasi sudah diterapkan oleh pimpinan kepada karyawannya secara rutin dan menyeluruh. Setiap karyawan diberikan motivasi sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Pemberian motivasi ini menurut sebagian karyawan memberikan efek semangat tambahan namun ada pula yang merasa tidak terpengaruh terhadap adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut analisis peneliti, pemberian motivasi kerja oleh pimpinan di LKP Bahana Bina Prestasi ini sudah diterapkan dengan baik namun masih belum cukup ideal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa tidak terpengaruh akan adanya motivasi yang diberikan. Penggunaan asas motivasi seperti asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang belum diterapkan secara efektif.

3. Dampak Pemberian Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi kerja karyawan ada hal yang perlu diperhatikan yaitu kesatuan tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Tujuan perusahaan bisa dijabarkan berupa laba perusahaan dan perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan tujuan individu karyawan harus diselaraskan dan disatukan agar pemberian motivasi kerja bisa berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja terhadap karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Menurut beberapa karyawan pemberian motivasi kerja dinilai dapat memberi semangat tambahan seperti pemberian bonus penerbangan untuk setiap TKW yang berangkat bisa memberi motivasi lebih bagi karyawan. Namun, pemberian motivasi berupa kata – kata penyemangat justru dinilai tidak terlalu membuat karyawan merasa termotivasi. Mereka cenderung lebih suka bentuk motivasi yang langsung bisa mereka rasakan seperti pemberian arahan yang tepat dan kemampuan dalam merubah suasana kerja menjadi menyenangkan sehingga *mood* karyawan menjadi baik dan lebih semangat dalam bekerja.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menjalankan motivasi kerja sesuai dengan teori. Hal ini terlihat dari peran pimpinan dalam memberikan apresiasi tambahan terhadap pencapaian karyawannya. Namun, keselarasan antara keinginan perusahaan dengan keinginan individu karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal ini nampak

dari karyawan yang cenderung menginginkan bentuk motivasi berupa tindakan langsung daripada motivasi yang sifatnya hanya berupa kata – kata penyemangat.

Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam kehidupannya dalam konteks ini adalah bekerja. Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Efisiensi (Kasmir, 2016). Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya melalui evaluasi yang dilakukan setiap bulan. Pada pelaksanaannya karyawan akan di evaluasi sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Jika ada kendala terhadap pekerjaannya maka akan dicarikan suatu solusi secara bersama – sama agar permasalahan bisa terselesaikan dengan baik. Jika merujuk pada indikator penilaian kinerja maka penjabarannya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan. Kualitas menjadi acuan yang cukup penting dalam sebuah perusahaan (Kasmir, 2016). Hal ini mengacu pada keinginan pasar terhadap suatu produk atau jasa. Kualitas bisa dinilai berdasarkan bentuk barang atau jasa yang ditawarkan, pelayanan terhadap pelanggan, kesesuaian detail dan spesifikasi yang ditawarkan dan lain lain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa kualitas menjadi fokus utama dari perusahaan. Kualitas yang dimaksud adalah kualitas pelayanan dan juga kualitas pendidikan kepada calon tenaga kerja indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Tenaga pengajar berusaha semaksimal mungkin agar siswa bisa mengerti dan memahami pembelajaran yang diberikan. Tenaga pengajar juga diberi kesempatan untuk berkreasi dalam hal mengajar agar penerimaan materi pembelajaran bisa sampai di siswa dengan baik dan efektif.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi sudah menjalankan sesuai dengan teori, hal ini terlihat dari fokus perusahaan yang berusaha memperbaiki segala lini yang berkaitan dengan kualitas. Dalam hal pembelajaran, pemenuhan materi yang baik menjadi dasar yang penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Selain itu, peran tenaga pengajar dalam menyampaikan materi yang dipilih juga menjadi faktor pendukung dalam proses belajar siswa. Hal ini juga didukung dengan pemenuhan fasilitas lain yang diharapkan bisa menunjang segala aktivitas yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas adalah ukuran nilai yang dinyatakan dengan angka dari hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan. Pencapaian suatu perusahaan bisa diukur dengan angka yang dikaitkan dengan kinerja. Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang

telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan (Kasmir, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, kuantitas atau jumlah dari siswa yang belajar disana mengalami kenaikan dan penurunan dari waktu ke waktu. Sebelum pandemi *covid-19* melanda di Indonesia, jumlah TKI atau siswa yang mendaftar di LKP Bahana Bina Prestasi terbilang cukup banyak sekitar ratusan. Jumlah karyawan baik dari staff umum dan instruktur juga banyak. Namun, semenjak pandemi penurunan terjadi karena banyak TKI yang tidak bisa berangkat ke luar negeri karena kebijakan pemerintah yang mewajibkan untuk *lockdown*. Dari jumlah yang cukup banyak itu hanya tersisa sedikit dan banyak yang mengundurkan diri karena berbagai alasan.

Menurut analisis peneliti, kuantitas yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi mengalami penurunan yang cukup signifikan dari kondisi awal. Hal ini di latar belakang karena musibah dan kondisi alam yang tidak memungkinkan adanya pembelajaran dan penerbangan ke luar negeri. Jumlah siswa belum bisa mencapai target seperti tahun sebelumnya dan terbilang masih kurang maksimal.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menjadi salah satu aspek penting dalam penilaian suatu pekerjaan. Ketepatan waktu menjadi penting karena dapat menunjukkan karakter dan kepribadian seseorang dalam melakukan segala sesuatu. Seseorang dengan disiplin tinggi akan mampu bekerja dengan baik dan terstruktur (Kasmir, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan sudah terbilang bagus, karena sebagian besar karyawan hadir tepat waktu. Di LKP Bahana Bina Prestasi jam kerja kantor dimulai dari jam 08.00 WIB – 16.00 WIB, dari rentang waktu tersebut hanya sebagian kecil karyawan yang terkadang telat dalam bekerja, itupun juga terjadi tidak secara terus menerus atau hanya beberapa kali saja.

Menurut analisis peneliti, penerapan ketepatan waktu di LKP Bahana Bina Prestasi sudah cukup bagus. Hal ini terlihat dari peran pimpinan perusahaan yang senantiasa mengingatkan dan menegur karyawannya ketika terlambat masuk ataupun terlambat menyelesaikan tugas. Dengan adanya teguran, karyawan akan lebih hati – hati dan lebih pintar lagi dalam membagi waktu agar tidak terulang permasalahan yang sama.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan sebuah keadaan yang menunjukkan suatu keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Efektivitas mengacu pada tingkat kesesuaian dari target awal yang telah direncanakan dengan target yang telah diraih (Kasmir, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi, menunjukkan bahwa kinerja masing – masing karyawan berbeda beda satu dengan yang lainnya, beberapa karyawan terlihat cekatan dan responsif dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Namun ada pula karyawan yang cenderung bermalasan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Menurut analisis peneliti, efektivitas kinerja yang ada di LKP Bahana Bina Prestasi masih belum ideal. Hal ini selaras dengan pernyataan pimpinan disana bahwa masih ada

beberapa karyawan disana yang belum bisa bekerja secara efektif. Walaupun sebagian lainnya sudah mampu bekerja sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Pemanfaatan segala sumber daya yang ada di perusahaan belum bisa dimanfaatkan secara maksimal, sehingga kinerja dari karyawan juga tidak bisa maksimal.

5. Efisiensi

Efisiensi merupakan suatu cara dalam organisasi atau perusahaan dalam menggunakan sumber daya berupa waktu, biaya dan usaha seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Efisien bisa diartikan sebagai metode yang benar dalam memperoleh tujuan dan capaian yang maksimal (Kasmir, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di LKP Bahana Bina Prestasi menunjukkan bahwa lembaga ini sudah cukup efisien dalam menjalankan aktivitas nya. Namun, Pimpinan perusahaan menjelaskan bahwa kendala biasanya muncul karena perusahaan harus meminta bantuan perantara pihak ketiga yaitu PJTKI lain dalam memasarkan TKI nya. Terkadang PJTKI lain responnya sangat lambat dan itu menghambat efisiensi waktu bagi LKP Bahana Bina Prestasi.

Menurut analisis peneliti, LKP Bahana Bina Prestasi, sudah mengupayakan cara yang efisien namun karena terkendala hubungan dengan pihak ketiga yang kurang responsif maka hal tersebut membuat kinerja dari LKP Bahana Bina Prestasi menjadi tidak efisien. Hal tersebut tentu menjadi permasalahan yang harus segera diatasi, karena dengan ketidak efisienan kinerja dari perusahaan, tentu akan mempengaruhi minat calon TKI lain yang ingin mendaftar di LKP Bahana Bina Prestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahana Bina Prestasi Ponorogo peneliti mengambil kesimpulan yaitu faktor Penyebab rendahnya motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi terdapat pada faktor eksternalnya yaitu dari segi gaji yang masih dibawah UMR dan dari segi kualitas supervisi yang kurang maksimal. Selain itu, terdapat beberapa unsur yang sudah berjalan optimal yaitu kondisi kerja, hubungan antar pribadi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.

Penerapan motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo telah berjalan cukup bagus namun masih ada beberapa hal yang dinilai belum maksimal yaitu dari segi pemberian motivasi kerja yang baik dan efektif. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang merasa tidak terpengaruh akan adanya motivasi yang diberikan. Peran motivasi kerja di LKP Bahana Bina Prestasi sebagian sudah berjalan sesuai kriteria yang ada indikator kinerja. Dari segi kualitas, dan ketepatan waktu sudah bisa diterapkan dengan maksimal. Namun terdapat kekurangan dalam segi kuantitas, efektivitas dan efisiensi.

REFERENSI

- Arquisola, M. J., & Ahlisa, S. U. W. (2019). Do learning and development interventions motivate employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's theory of motivation to FMCG industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160–176.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 251–254.
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Organisasi dan Motivasi* (8 ed.). PT Bumi Aksara. <http://sastramangutama.badungkab.go.id/inlislite3/opac/detail-opac?id=20509>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Nurrohmah, K. (2015). *Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture Di Boyolali* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sabana, S. S., Widiapratama, F. R., & Darwis, R. S. (2017). Dilema Supervisi Dalam Praktik Supervisi Pekerjaan Sosial. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(2), 331–338. <https://doi.org/10.24198/jppm.v4i2.14391>
- Stephanie, L. (2020). *Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah* [Skripsi]. UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Supu, I., Saleh, G. S., & Umuri, H. (2023). Motivasi Kerja Aparat Desa Moutong Timur Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi-Moutong. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 57–78.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui–Papua. *Jurnal Insan*, 13(2), 74–84.