

# SOSIALISASI SIKAP DAN MOTIVASI KINERJA PADA KARYAWAN CHIP PROFESIONAL KOMPUTER PEKANBARU

Nurul<sup>1</sup>; Marlinda<sup>2</sup>

STIE PERSADA BUNDA

\*Corresponding author

E-mail: [nurul@stiepersadabunda.ac.id](mailto:nurul@stiepersadabunda.ac.id) \*

## Article History:

Received: 2024-05-25

Revised: 2024-05-25

Accepted: 2024-05-26

**Abstract:** *Employees are assets for the company, because the success of the company can be achieved because of the competent employees in the company. competent employees in the company. With good performance quality performance of employees will have a positive effect on employees and the company itself. the company itself. Socialization in order to increase employee performance motivation employees, being one of the effective tools to improve the ability and attitude of employees to work better. employees' work attitude to be even better. The purpose of the service is to increase knowledge and understanding of the importance of motivating employee performance through the right development program and provide input and explore the potential of employees to be better prepared in the real world of work. potential of employees to be better prepared in the real world of work so that they can be better prepared for the real world of work. It is hoped that after participating in the socialization, it can further improve its quality better so as to produce professional Human Resources in the future in the future. The method used was a presentation accompanied by questions and questions and answers, mentoring and direction on employee motivation and development. The results of the service show the importance of increasing motivation and developing development in any form in order to become a skilled and professional workforce in their field. professional in their field.*

## Keywords:

*Attitude, Work Motivation*

## Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang aktivitas kerja perusahaan (Suparno, 2014). Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi atau perusahaan akan timbul suatu perilaku tertentu yang

mengharuskan manajemen mengambil tindakan disiplin terhadap para karyawan yang melanggar disiplin organisasi atau perusahaan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Berbagai pelanggaran disiplin seperti absen, kelalaian dalam melakukan prosedur kerja yang berakibat terganggunya proses kerja dan tidak tepat waktu dalam bekerja akan berakibat pada pemberian sanksi atau hukuman yang biasanya dikategorikan sebagai hukuman ringan, sedang dan berat tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan. Faktor – faktor kinerja individu tenaga kerja, yaitu : Kemampuan mereka, Disiplin, Motivasi, Dukungan yang diterima (Akbar, 2018), Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan ( Situasi Kerja ), Hubungan mereka dengan organisasi. Benardin dan Russel (2003 : 397 ) berpendapat, kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat diindikasikan dari rendahnya semangat kerja mereka, banyak keluhan mengenai pekerjaan mereka, dan rendahnya waktu kerja efektif yang dilakukan.

Kinerja Karyawan tentunya juga dipengaruhi oleh Sikap dan Motivasi karyawan dalam bekerja. Daripada skill, motivasi lebih mendominasi persentase keberhasilan sebuah goals pekerjaan yaitu hingga 40%. Tidak bisa dipungkiri lagi kalau di perusahaan atau organisasi manapun, pasti setiap karyawan pernah mengalami rasa jenuh dan kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Mengapa demikian? Karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang bagus, maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Motivasi karyawan adalah suatu rasa atau dorongan semangat yang memacu individu untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, dan memberikan kinerja terbaik demi meraih suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi karyawan yang hilang juga bukan hanya mempengaruhi tim, bahkan mental dari karyawan itu sendiri. Tentunya, motivasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi kemajuan perusahaan dan perkembangan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dari itu Alternatif pemecahan masalah yang dilakukan berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi adalah dengan memberikan pembekalan dan sosialisasi. Kegiatan penyuluhan dan sosialisasi ini merupakan bentuk pengabdian kepada masyarakat yang berjudul “Sosialisasi Sikap dan Motivasi Kinerja Pada Karyawan Chip Professional Komputer Pekanbaru”

## **Metode**

Secara umum, pengabdian ini mempunyai target memberikan serangkaian kegiatan Sosialisasi Sikap dan Motivasi Kinerja Pada Karyawan Chip Professional Komputer Pekanbaru. Partisipasi mitra dalam kegiatan ini yaitu dengan menyediakan ruangan tempat pelaksanaan kegiatan dan mempersiapkan Karyawan Chip Professional Komputer Pekanbaru agar dapat mengikuti kegiatan ini dengan tertib.

Prosedur yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian ini terbagi menjadi beberapa bagian yang dilakukan selama 1 hari. Pada sesi pertama peserta diperkenalkan dengan motivasi dan sikap kerja. memperkenalkan motivasi dan sikap

kerja kepada peserta dengan harapan peserta mulai memahami dan tumbuh motivasi untuk mulai memikirkan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Pada sesi kedua peserta diperkenalkan tentang materi meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi karyawan yang mau mengasah skill. Pada sesi ketiga, peserta diberikan kesempatan tanya jawab yang berkaitan materi dimana peserta sangat aktif pada sesi ini. Peserta juga diberikan mini games, Hal ini dilakukan untuk lebih menumbuhkan semangat terhadap motivasi kinerja bagi setiap peserta.

## Hasil

Setelah melalui serangkaian kegiatan Sosialisasi Sikap dan Motivasi Kinerja Pada Karyawan Chip Professional Komputer Pekanbaru pada peserta dilaksanakan, dapat dikatakan bahwa kegiatan pengabdian ini berjalan dengan lancar dan sesuai dengan harapan dan rencana yang telah disusun. Peserta setelah mengikuti kegiatan sosialisasi, lebih termotivasi untuk memperbaiki performa kerja mereka, pemikiran mereka lebih terbuka dalam bekerja. Setiap peserta sangat bersemangat dan aktif dalam mengikuti kegiatan ini. Para peserta aktif bertanya dan menyimak materi - materi yang diberikan oleh tim Pengabdian Masyarakat. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa setiap peserta sudah cukup memahami materi dengan baik.

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian yang berbentuk sosialisasi dan penyuluhan ini, dapat dikatakan bahwa kegiatan pengabdian ini berhasil dilakukan. Hal ini sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Catatan harian dan foto kegiatan merupakan bukti dari berhasilnya kegiatan pengabdian ini. Kegiatan ini dilakukan dalam 1 (satu) hari, terbagi ke dalam 3 (tiga) sesi.

Pada sesi pertama peserta diperkenalkan dengan motivasi dan sikap kerja. memperkenalkan motivasi dan sikap kerja kepada peserta dengan harapan peserta mulai memahami dan tumbuh motivasi untuk mulai memikirkan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Pada sesi kedua peserta diperkenalkan tentang materi meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi karyawan yang mau mengasah skill. Pada sesi ketiga, peserta diberikan kesempatan tanya jawab yang berkaitan materi dimana peserta sangat aktif pada sesi ini. Peserta juga diberikan mini games, Hal ini dilakukan untuk lebih menumbuhkan semangat terhadap motivasi kinerja bagi setiap peserta.

Dalam pengabdian masyarakat ini beberapa manfaat yang umumnya diperoleh adalah:

1. Peningkatan Motivasi: pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Ini dapat mencakup bonus finansial, pengakuan publik, penghargaan.
2. Sikap kerja: perusahaan harus mendorong karyawan untuk meningkatkan sikap kerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati cenderung lebih bersemangat dan akan berusaha memberikan performa kerja yang baik dalam pekerjaan mereka.
3. Peningkatan Kinerja : melalui dorongan motivasi yang diberikan secara

konsisten kepada karyawan dapat membantu membangun loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan keuntungan tambahan akan selalu berusaha memberikan kualitas kerja yang lebih baik lagi, dan tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

## Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan pada sebelumnya, kegiatan pengabdian yang berkaitan dengan sosialisasi sikap dan motivasi kinerja mendapat respon cukup baik, dan mereka begitu antusias mengikuti jalannya pengabdian serta saling berinteraksi dengan Tim pengabdian. Sasaran kami adalah para karyawan karena mereka adalah orang-orang yang masih membutuhkan pembinaan dan pengarahan dan perlu mendapatkan bimbingan untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada menjadi lebih baik lagi ke depannya mengingat saat ini sudah memasuki era revolusi industri 4.0, di mana sudah saatnya untuk berani bersaing agar tidak tertinggal mengikuti perkembangan.

## Daftar Referensi

- Andrianto, A., Noferma, F., Mirdianingsih, F., Zikro, M., & Harly, P. (2023). Pelatihan Soft Skills Guna Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Optimal Pada UMKM Bocil Coffe. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 1(5), 347–351. <https://doi.org/10.59837/jpmba.v1i5.163>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Pratiwi, M. I. (2020). Dampak Covid-19 terhadap perlambatan ekonomi sektor umkm. *Jurnal Ners*, 4(2), 30–39.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666–670.
- Putra, G. L. P. (2013). Faktor Internal dan Eksternal terhadap Minat Pemuda untuk Berwirausaha di desa Ngadi Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 1(1), 1–15.
- Suparno, & S. (2014). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma*, Vol. 12 IS.