

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan PT. Arutmin Cabang Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru

Mursanto¹, Ervica Zamilah²

^{1,2} Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Bnjari Banjarmasin ,Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Mursanto

E-mail: mursanto531965@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis terhadap peranan pimpinan dalam memotivasi kinerja karyawannya, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana peranan pimpinan dalam memotivasi kinerja karyawannya, sehingga nantinya kinerja karyawan dapat meningkat, sedangkan manfaatnya secara teoritis adalah untuk mengembangkan konsep kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan di Perusahaan. Adapaun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif eksploratori, dimana teknik pengumpulan datanya menggunakan beberapa metode, seperti melakukan (library reseacrh, field resesrch, intervie, observasi dan kusioner); ditambah pada analisis datanya selalu membandingkan data-data yang diperoleh dilapangan dengan teori yang didapat pada penelitian, sehingga prinsip dan gagasan yang terkumpul selalu berhubungan dengan teori yang ada pada penelitian ini; Hasil penelitian, menyatakan, bahwa: partisipasi pimpinan dalam membina dan mengawasi karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, pembagian bidang tugas dan penempatan kerja, telah sesuai dengan tingkat kecakapan dan pendidikan karyawan, keadilan pimpinan dalam memberikan kesempatan belajar untuk karyawan yang berkembang dan berprestasi, pemberian motivasi karyawan yang diberikan pimpinan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, kemampuan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan atau keberhasilan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata kunci - kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, kesempatan belajar, pengawasan

Abstract

This study aims to analyze the role of leadership in motivating employee performance, with the objective of understanding how leadership contributes to enhancing employee motivation, which in turn can lead to improved performance. The theoretical benefit of this research is to develop leadership concepts in motivating employee performance within a company setting. This study employs an exploratory qualitative approach, using various data collection techniques such as library research, field research, interviews, observations, and questionnaires. The data analysis method involves continuously comparing field data with theoretical concepts, ensuring that the collected ideas and principles remain connected to the theoretical framework of the study. The research findings indicate that: leadership participation in guiding and supervising employees can enhance the quality of their performance; job division and placement are aligned with employees' skills and educational background; leadership fairness in providing learning opportunities to growing and high-performing employees is evident; motivation given by leaders supports employees in fulfilling their duties and responsibilities; leadership effectiveness in motivating employees significantly contributes to performance improvement.

Keywords - leadership, motivation, employee performance, learning opportunities, supervision.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam era pembangunan sekarang ini harus bersumber pada falsafah negara, yaitu Pancasila. Karena dengan kepemimpinan Pancasila inilah nantinya mampu menggali intisari dari nilai-nilai tradisi masyarakat dan luhur Bangsa Indonesia, dengan nilai-nilai Pancasila inilah nantinya akan dipadukan dengan nilai-nilai positif dari modernisme. Dengan demikian kita tidak akan kehilangan identitas diri sebagai suatu bangsa yang besar, sekaligus bisa ikut dalam derap kemajuan dari modernisasi di zaman modern sekarang. Terutama bila dikitikan dengan dunia pendidikan dalam hal ini adalah kepemimpinan pada Perusahaan.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ada di Perusahaan, memerlukan seorang Pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya, sehingga nantinya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan secara maksimal dapat melayani keperluan pada pendidikan di masyarakat.

Sehingga mengkaji masalah kepemimpinan adalah hal yang menarik. Kepemimpinan merupakan fungsi kolektif. Fungsi kolektif dalam hal ini berarti: penampilan yang integratif dari daya-upaya kelompok itu akan selalu dikaitkan dengan masalah kelompok dan tujuan kelompok. Kepemimpinan yang baik dengan kepemimpinan yang efektif, akan banyak membantu kelancaran kerjasama yang kooperatif untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan khususnya sasaran pembangunan nasional.

Selanjutnya, masyarakat modern sekarang ini sifatnya sangat kompleks penuh disharmoni, pertentangan atau konflik. Oleh karena itu manajemen masyarakat modern adalah identik dengan manajemen konflik. Berkaitan dengan persoalan itulah, pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan mengambil judul "Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan motivasi Karyawan di Perusahaan PT. Arutmin Cabang Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru"

Untuk lebih memudahkan memahami suatu masalah yang akan dibahas serta untuk menghindari adanya suatu kesalahan pengertian karena perbedaan penafsiran tentang maksud dan arti judul skripsi ini maka penulis akan menjelaskan beberapa pengertian yang ada dalam judul penelitian ini.

Dan untuk menjelaskan maksud dari judul penelitian ini penulis akan menjelaskan suatu persatu dari kalimat judul tersebut diatas, sebagai berikut :

1. Peran Adalah "sesuatu perilaku yang dilaksanakan oleh seseorang yang menempati suatu posisi dalam masyarakat. Margono Slamet (1985: 15)
2. Kepemimpinan Adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Miftha Thoha (1983:255)
3. Motivasi adalah diartikan sebagai kondisi situasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti: Prestasi kerja, Pengalaman, Pengakuan, Tanggungjawab, Wewenang, dan Promosi. (Timpe, 2003:318).
4. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Hasibuan (2002).
5. PT. Arutmin Cabang Pulau Laut Utara adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan batubaru, dan merupakan obyek penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Sejauhmana peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pemimpin

Pemimpin menurut Suradinata (1997:11) adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan dua elemen yang saling berkaitan. Artinya, kepemimpinan (style of the leader) merupakan cerminan dari karakter/perilaku pemimpinnya (leader behavior). Perpaduan atau sintesis antara "leader behavior dengan leader style" merupakan kunci keberhasilan pengelolaan organisasi; atau dalam skala yang lebih luas adalah pengelolaan daerah atau wilayah dan bahkan negara. Banyak pakar manajemen yang mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan. Dalam hal ini dikemukakan George R. Terry (2006 : 495), sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela." Berdasarkan pendapat Sondang P.Siagian (2006:5) mengatakan bahwa pada hakekatnya definisi kepemimpinan adalah motor penggerak berbagai sumber dan alat- alat yang tersisa bagi organisasi menurut sifat individu, pengaruh individu terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administratif dan persepsi orang lain mengenai legitimasi pemerintah. Berkaitan Menurut James L.Gibson, (2006:4) kepemimpinan terbagi menurut sifat individu, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administratif dan persepsi orang lain mengenai legitimasi/pengaruh.

Berdasarkan uraian diatas sesuatu yang dianggap penting oleh James L.Gibson. Etc (2006:4) adalah kepemimpinan berbeda dengan pengikut. Dalam hal ini orang yang menganggap berpengaruh dalam sebuah kelompok dan yang melakukan sebagian besar fungsi kepemimpinan disebut sebagai pemimpin. Sedangkan anggota lainnya disebut pengikut. Meskipun beberapa orang mungkin menjadi pemimpin sub kelompok. Sedangkan pengaruh yang dijalankan oleh pemimpin (The Leader) terhadap yang dipimpin (these leade) mencakup aspek ide/gagasan, perasaan, sikap dan perilaku. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dalam keberhasilannya dalam mempengaruhi gagasan, perasaan, sikap, perilaku yang diinginkan pemimpin terhadap yang dipimpinnya. Usaha mempengaruhi efek kognisi, efeksi dan psikomotorik orang lain bukanlah tugas yang ringan bagi setiap pimpinan.

Oleh karena itu maka seringkali keberhasilan pimpinan menjalankan pengaruhnya kepada orang lain menuntut adanya sejumlah kualitas pribadi (personal characteristic) yang tinggi. Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga :

1. Peran yang Bersifat Interpersonal. Peran yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.
2. Peran yang Bersifat Informasional. Peran yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.
3. Peran Pengambilan Keputusan. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Marihot T.E.Hariandja dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:321) berpendapat bahwa : Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Hasibuan dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2003:143) yaitu: Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat diartikan bahwa motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberikan daya penggerak untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin. Apabila individu tersebut memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan, karena tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan oleh organisasi dapat terwujud

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah wawancara dan angket. Penelitian wawancara dan angket adalah penelitian yang mengambil sampel dari hasil pendapat dari responden dari jumlah populasi yang ada dan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. (Masri dkk, 2010 : 3). Adapun lokasi penelitian di Jalan P.I Kesumajaya Bl 17, Kotabaru Tengah, Pulau Laut Utara Kabupaten/Kota: Kotabaru. Kemudian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Perusahaan, yang berjumlah 80 orang. Dengan menggunakan pemilihan sampel, yaitu menggunakan "sampel jenuh" yakni seluruh karyawan di Perusahaan dijadikan sebagai sampel. Yakni sebanyak 80 Orang.

Sedangkan tipe penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2010). Kemudian teknik pengolahan data meliputi :

- a. Pengumpulan data, yang membagi dua data, jenis yaitu kepustakaan (*Library Research*) dan (*Field Research*). Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:
- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis menyimak dan menelaah buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, yakni yang berkaitan dengan peranan sumber daya manusia terhadap pelayanan profesional. Pada akhirnya dapat membantu dalam penulisan skripsi ini.
- c. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yakni penulis dalam melakukan penelitian ini langsung terjun kelapangan untuk menggali data-data yang ada diperusahaan.

PEMBAHASAN

Dalam hal ini perlu adanya penerapan pola-pola motivasi seseorang pimpinan dalam menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam hal ini adalah Kantor PT. Arutmin Sebaiknya menjalankan Komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan.

(2) Pemberian gaji (*salary*) yang layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Pemberian insentif atau tambahan bagi pegawai yang berprestasi.
- (4) Menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan keahliannya.
- (5) Memperhatikan lingkungan kerja.
- (6) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.
- (7) Memberikan motivasi penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang disiplin, rajin, dan bekerja dengan baik.

Cabang Pulau Laut Utara. Dengan pola-pola sebagai berikut :

- (8) Memberikan kesempatan belajar seluas-luasnya demi untuk kemajuan bersama.

Pemimpin sebagai contoh perilaku, artinya pimpinan harus mempunyai perilaku yang baik, terutama dalam berperilaku yang baik dan merupakan contoh yang baik pula dalam menghasilkan kinerja yang positif.

Perilaku positif bagi seorang pemimpin antara lain :

- (1) Bersikap adil terhadap anak buahnya
- (2) Mempunyai moralitas kepemimpinan yang baik
- (3) Mau memperhatikan nasib bawahan dan nasib perusahaan
- (4) Mau membimbing dan mendidik anak buah untuk kemajuan
- (5) Berani memikul resiko dan tanggung jawab
- (6) Disiplin dan percaya diri
- (7) Tidak sombong
- (8) Mampu menghidupkan *team working* dalam unit kerja

Berkaitan dengan itu hal diatas, kiranya pimpinan dituntut untuk dapat memberikan motivasi penuh kepada karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal dalam menjalankan tujuan dari organisasi yang telah ditentukan. Untuk menjalankan kinerja yang optimal kepada karyawan disamping kemampuan pimpinan dalam memotivasi pegawai tersebut, juga diperlukan keterampilan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Selanjutnya, untuk menganalisis data penelitian mengenai Sejauhmana peranan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebarakan dilapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul di lapangan sebanyak 80 responden, kemudian dihitung, ditabulasi dan kemudian hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa jawaban responden dibawah ini :

Tabel 1.
Rata-Rata Skor dan Persen Variabel Yang Diteliti

No	Indikator	Rata-rata skor (mean)		
		Tanggapan Responden dalam (%)		
		ST	TS	RR
Variabel Motivasi dan kepemimpinan				
1	Partisipasi pimpinan didalam memotivasi karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan	62,50	25,00	12,50
2	Terhadap pembagian bidang tugas kerja karyawan telah sesuai dengan tingkat kecakapan dan pendidikan karyawan	61,25	26,25	12,50
3	Keadilan pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk selalu berkembang,	61,25	25,00	13,75

	yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja				
4	Kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi dalam melaksanakan kerja karyawan, apakah sudah sangat baik	63,75	25,75	12,50	
5	Rasa aman terhadap lingkungan kerja dengan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan, apakah dapat meningkatkan kinerja pegawai	63,75	22,50	13,75	
6	Terhadap fasilitas sarana dan prasarana yang ada di perusahaan, apakah dapat memotivasi karyawan untuk bekerja	62,50	25,00	12,50	
7	Terhadap pemberian motivasi karyawan yang diberikan pimpinan pada perusahaan, apakah dapat meningkatkan tugas dan tanggung jawab	65,00	22,50	12,50	
8	Terhadap pemberian gaji dan insentif yang layak dari pimpinan di perusahaan, dapat meningkatkan kinerja pegawai	67,50	21,25	11,25	
9	Terhadap jabatan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada perusahaan, apakah dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal	65,00	21,25	13,75	
10	Komunikasi yang dibangun pimpinan terhadap karyawan pada perusahaan, apakah dapat meningkatkan motivasi Karyawan dalam bekerja	66,25	22,50	11,25	
11	Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi, apakah dapat memberikan kepercayaan pegawai dalam bekerja	4,20	68,75	21,25	10,00
12	Usaha peningkatkan keterampilan dan kemampuan dari pimpinan kepada karyawan, apakah dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan	67,50	21,25	11,25	
13	Ketaatan karyawan terhadap peraturan yang diterapkan di perusahaan, dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja	66,25	21,25	12,50	

14	Terhadap lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, masih belum dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya	66,25	22,50	11,25
15	Terhadap pelaksanaan tugas kerja yang diembankan pimpinan kepada karyawan di perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan maksimal	67,50	22,50	10,00

Dari tabel diatas, tergambar yang mendapat tanggapan responden tertinggi, dan otomatis sudah dijalankan oleh perusahaan PT. Arutmin Cabang Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru, adalah "Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kepercayaan karyawan dalam bekerja".

KESIMPULAN

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan terhadap, peranan pimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan di PT. Arutmin Cabang Pulau Laut Utara Kabupaten Kotabaru, adalah sebagai berikut:

1. Ditemukan bukti bahwa responden menyatakan setuju, partisipasi pimpinan dalam membina dan mengawasi pegawai dapat meningkatkan kualitas karyawan, pembagian bidang tugas dan penempatan kerja, telah sesuai dengan tingkat kecakapan dan pendidikan karyawan, keadilan pimpinan dalam memberikan kesempatan belajar untuk karyawan yang berkembang dan berprestasi, pemberian motivasi karyawan yang diberikan pimpinan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya telah berhasil, kemampuan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan atau keberhasilan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Faktor faktor yang menjadi penghambat pimpinan terhadap kinerja karyawan seperti: kurangnya fasilitas sarana dan prasarana dalam menunjang aktivitas karyawan, kurangnya komunikasi yang dibangun oleh pimpinan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan yang diterapkan, kurangnya lingkungan kerja yang mendukung kelancaran operasional, dapat menghambat pemberian motivasi pimpinan terhadap kerja karyawan, kurangnya tanggung jawab yang diemban karyawan dalam menyelesaikan tugas, juga dianggap dapat penyebab penghambat pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya dari analisis diatas yang mendapat prioritas untuk lebih diperbaiki adalah sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan administarsi dan operasional karyawan dalam memberikan pelayanan.
3. Adapun upaya –upaya yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan adalah : Secepatnya fasilitas sarana dan prasana yang mendukung kegiatan operasional karyawan untuk secepatnya dilengkapi, pimpinan harus dapat membangun komunikasi dua arah, peraturan yang telah dibikin, serta harus selalu ditaati dan ditegakkan, lingkungan kerja harus dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dan hamonis, kemudian semua masing-masing karyawan harus mempunyai rasa memiliki terhadap organisasinya. Artinya dari analisis diatas pimpinana harus dapat merealisasikan secepatnya kekurangan yang ada, sehingga kualitas kerja karyawan dapat meningkat dan kegiatan operasional dilapangan dapat berjalan sesuai yang diinginkan.

Berkaitan dengan saran-saran, yang nampaknya perlu dicantumkan dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

- 1) Ditemukan bukti keberhasilan pimpinan dalam memotivasi kinerja cukup signifikan, yang didukung bukti berupa analisis diatas yang menyatakan kemampuan atau keberhasilan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, sehingga kinerja karyawan meningkat. Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi tersebut karena tidak hanya janji yang dilakukan, tapi tindakan yang nyata, seperti memberikan pelatihan-pelatihan yang rutin bagi karyawannya, memberikan pendidikan berjenjang bagi karyawan yang mempunyai kemampuan, dan berprestasi. Hal ini harus terus dipertahankan demi peningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 2) Sedangkan faktor yang menjadi penghambat pimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan adalah sarana dan prasarana kerja untuk menunjang kegiatan administrasi dan operasional tersebut, seperti meja, kursi dan kendaraan roda dua, untuk meja selayaknya ditambah paling tidak 5 (lima) buah, kursi selayaknya ditambah 10 (sepuluh) buah lagi, kemudian untuk operasional dalam memberikan pelayanan kemasyarakat harus menambah kendaraan roda dua lagi. supaya motivasi kerja karyawan meningkat, karena dari hasil survey sarana dan prasarana yang ada dirasakan masih kurang, ini artinya sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan operasional karyawan harus terus dilengkapi.
- 3) Terakhir mengenai upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan adalah secepatnya fasilitas sarana dan prasarana yang masih minim, yang telah disebutkan diatas harus sesegera mungkin dilengkapi, sehingga aktivitas karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada teman bisnis akan berjalan lancar. Sehingga dengan berjalan lancarnya administrasi dan operasional diperusahaan, otomatis kinerja karyawan akan meningkat pula..

DAFTAR PUSTAKA

- Buyung, Bulizuar., *Sistem Administrasi Negara Indonesia*. Universitas Terbuka, Jakarta, 2005.
- Henry, Nicholas., *Administrasi Negara dan Masalah Masalah Kenegaraan*, Terjemahan: Luchiana D. Lontoh, Rajawali, Jakarta, 2008.
- Jalaluddin Rakhmat, Drs, M.Sc. *Metode Penelitian Sosial*, CV.Remadja Karya, Bandung, 2004.
- Kartini Kartono., *Dr. Pemimpin Dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Kartono, Kartini., *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta, 2002.
- Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Pedoman Penulisan dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Tahun, 2011
- Reza Indragiri Amriel., *Kinerja Pegawai Belum Memuaskan*. Tulisan ini disalin dari Koran Tempo, Jakarta, 2005.
- Siagian, Sondang P., *Fungsi-fungsi Manajerial*, Bina Aksara, Jakarta, 2009
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Silalahi, Ulbert., *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung, Mandar Maju, Bandung, 2006.
- Soeharto Rujiatmojo Drs. *Ikhtisar Kepemimpinan Dalam Administrasi Negara Di Indonesia*, Jakarta, 2004.
- Soekarno K., *Dasar-dasar Manajemen*. Miswar, Jakarta, 2005.
- Suganda, Dann., *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*. CV Sinar Baru, Bandung, 2001.
- Sugiyono., *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, 2008.
- YW. Sunindhia, SH, *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003