

PERANAN MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. BATULICIN AGRO SENTOSA KABUPATEN TANAH BUMBU

Oleh : Hairani

FAKULTAS ILMU EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI BANJARMASIN

ABSTRAK

Hairani NPM. 16.31.0942. Peran Motivasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Perusahaan PT. Batulicin Agro Santosa. Latar belakang penelitian ini dilakukan, karena Motivasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, dirasa kurang. Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan konsep Motivasi Kepemimpinan Menuju Produktivitas Karyawan di PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional berarti peneliti mencoba menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian, ditemukan bukti signifikan bahwa motivasi kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Perusahaan PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, cukup memuaskan. Ini didukung oleh bukti penelitian tentang variabel motivasi kepemimpinan yang menyatakan; kepemimpinan telah mendorong motivasi karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan ", dengan skor 4,40 yang berarti bahwa sebagian besar responden atau karyawan menjawab sangat setuju tentang hal itu, maka dari variabel Produktivitas Kerja, ternyata yang dengan skor rata-rata tertinggi (rata-rata) adalah 4,30, yang berarti bahwa karyawan telah bekerja dengan sangat efektif, sehingga dapat disimpulkan, jika karyawan telah bekerja secara efektif diharapkan kesejahteraan karyawan juga akan meningkat.

Kata kunci: Motivasi Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Hairani NPM. 16.31.0942. The Role of Leadership Motivation in Increasing Employee Productivity in the Company PT. Batulicin Agro Santosa.

The background of this research was carried out, due to the Leadership Motivation in Increasing Employee Productivity in PT. Batulicin Agro Santosa, Tanah Bumbu Regency, is felt to be lacking. The purpose of this study was intended to find out how the Leadership Motivation in Increasing Employee Productivity at PT. Batulicin Agro Santosa, Tanah Bumbu Regency. The benefits of the research are expected to be useful for developing the concept of Leadership Motivation Towards Employee Productivity at PT. Batulicin Agro Santosa, Tanah Bumbu Regency. The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means the researcher tries to describe and then tries to relate the relationship between the independent variables to the dependent variable.

The results of the study, found significant evidence that the motivation of the leadership in increasing employee productivity in the Company PT. Batulicin Agro Santosa, Tanah Bumbu Regency, is quite satisfying. This is supported by research evidence on the leadership motivation variable which states; the leadership has encouraged employee motivation by increasing employee welfare ", with a score of 4.40 which means that most respondents or employees answered strongly agree about it, then from the Work Productivity variable, it turns out that the one with the highest average score (mean) is 4.30, which meaning that the employee has worked very effectively, so it can be concluded, if the employee has worked effectively it is expected that employee welfare will increase as well.

Keywords: Leadership Motivation and Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Pembahasan tentang motivasi pimpinan dalam konteks produktivitas kerja karyawan guna meningkatkan hasil penjualan dan pendapatan pada perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa secara maksimal, merupakan keinginan yang dilakukan bersama, supaya kesejahteraan karyawan dapat terlaksana. Berkaitan dengan itu, bahwa segala aktivitas yang terjadi dalam motivasi pimpinan yang konteksnya produktivitas kerja karyawan harus pula dilihat kaitannya dengan seluruh upaya mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang diinginkan untuk dicapai oleh suatu organisasi atau instansi. Dilihat dari sudut pandang yang demikian, motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting dibandingkan dengan berbagai kegiatan lainnya yang

dilakukan oleh suatu perusahaan. Di dalam era abad sekarang ini, persaingan usaha, terutama dibidang sawit semakin ketat, banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri. Seperti di daerah profinsi Kalimantan Tengah pada umumnya dan Kabupaten Kapuas pada khususnya, perusahaan sawit semakin banyak bermunculan.

Salah satu perusahaan sawit yang masih berdiri hingga sekarang adalah PT Batulicin Agro Sentosa, Kabupaten Tanah Bumbu dituntut untuk lebih produktif dalam bekerja untuk dapat memenangkan persaingan antar sesama perusahaan sawit di Kalimantan Tengah. Salah satu cara untuk tetap mempertahankan produktivitas karyawan adalah dengan adanya motivasi pimpinan terhadap karyawan agar tetap bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam memenangkan persaingan antar perusahaan. Produktivitas kerja karyawan biasanya terwujud dari prestasi seorang karyawan di perusahaan itu. Seorang karyawan, biasanya ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya sesuai dengan prestasinya. Motivasi pimpinan yang diterima oleh karyawan dapat membantu karyawan dalam mengubah cara bekerjanya, sehingga hubungan antara motivasi pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah erat. Secara teoritis, suatu organisasi menyelenggarakan dua jenis fungsi, yaitu fungsi utama yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi dan fungsi penunjang yang diselenggarakan untuk mendukung penyelenggaraan fungsi utama. Berkaitan dengan itu, masalah motivasi pimpinan yang dikaitkan dengan proses produktivitas kerja karyawan, maka dalam rangka peningkatan kualitas motivasi, maka secara teoritis jika ada karyawan yang perlu mendapat teguran, jangan menunggu sampai ada periode penilaian karyawan untuk melakukan itu, tetapi segera beri teguran. Karena belum tentu penilaian karyawan periodik tahunan itu tepat atau efektif. Lebih jauh, tidak sedikit perusahaan atau instansi pemerintah yang walau mempunyai relatif banyak karyawan tetapi tidak memiliki sistem penilaian karyawan yang baku atau baik.

Padahal kemungkinan besar di perusahaan karyawan yang tingkat motivasinya rendah, dianggap bermasalah. Perusahaan itu tidak bisa apa-apa ketika mereka membuat ulah karena memang tidak memiliki cara atau dasar yang sah untuk menindaknya. Menurut Jack Welch, mantan bos (CEO) General Electric yang legendaris, pernah mengajarkan ke segenap pimpinan dan manajer senior di General Electric bahwa sekitar 10% karyawan mesti dipecat tiap tahunnya. Itu agar perusahaan bisa beroperasi secara maksimal terus-menerus meningkatkan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dan pengalaman berbagai pihak, apa yang dianjurkan oleh Jack Welch itu ternyata ada yang menilai kurang bijak, atau kurang efektif. Apakah itu pada perusahaan kecil, ataupun besar. Bahwa General Electric selama sekian dasawarsa sangat berhasil sebagai perusahaan yang memutar balikan pendapat tersebut, itu suatu fakta yang mesti diakui. Bagaimana menangani karyawan yang produktivitas kerjanya begitu buruk sehingga harus dilepaskan. Perusahaan-perusahaan besar seharusnya mempunyai sistem yang baik dan teruji untuk masalah seperti ini. Jadi pantaslah kalau mereka menjadi acuan atau contoh. Namun, kenyataannya, kebanyakan perusahaan besar justru tidak efektif jika harus berurusan dengan masalah kepegawaian macam ini. Mungkin karena sering menghadapi gugatan hukum akhirnya banyak perusahaan besar yang mem-PHK, artinya karyawan banyak untuk meninggalkan perusahaannya.

Sebaliknya bagi perusahaan yang baik, pemecatan karyawan harus dihindarkan, dan seharusnya dilakukan adalah karyawan yang motivasinya buruk sehingga tidak produktivitas dimutasi saja ketempat lain. Mungkin tempat kerjanya yang baru, tujuan guna dapat meningkatkan motivasi kerjanya kembali, supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya kembali lagi. Yang lebih penting lagi, sekian banyak penelitian mengenai penilaian karyawan ternyata menunjukkan bahwa penerapannya tidaklah meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara umum. Lantas untuk apa ada performance appraisal di tempat kerja. Para pendukung penilaian kinerja karyawan mengutarakan bahwa ini cara untuk mencatat kinerja baru dari karyawan, yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan salah satu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi pimpinan, motivasi pimpinan merupakan sesuatu yang dapat mendorong bawahannya untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya, motivasi pimpinan tersebut bisa lahir dari adanya dorongan orang lain (eksternal motivasi). Berkaitan dengan persoalan itulah, pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan mengambil judul "Peranan motivasi pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu."

Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan kepeemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa, seperti tersebut dalam latar belakang masalah diatas, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

"Sejauhmana peranan motivasi pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu".

METODE

Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode penelitian lapangan (field research method), yaitu mengadakan penelitian langsung di lapangan (obyek penelitian) guna memperoleh data yang akurat sesuai dengan permasalahan. Adapun metode penelitian yang penulis lakukan dibagi pada tiga kerangka dasar, yaitu :

1) Jenis Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif. Dimana penulis mencari data nya langsung datang ke obyek penelitian dan wawancara langsung karyawan yang bekerja disana, yang

meliputi gambaran umum Perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu, yang terdiri atas sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, kegiatan perusahaan, dinamika perkembangan insentif yang dilaksanakan manajemen, seberapa besar insentif yang diberikan, dan seberapa besar pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

2). Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa Kabupaten Tanah Bumbu yang beralamat Jalan Raya Transmigrasi / Plajau, Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Tengah 72171, Indonesia, selama satu semester dari September 2019 sampai Desember 2019.

3). Populasi dan Sampel

(1). Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011:80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Batulicin Agro Sentosa, yang berjumlah 88 karyawan.

(2) Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011).

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, penulis mengambil sampel dari populasi yang ada, jenis sampel yang digunakan adalah sampel insidental atau insidental sampling yaitu penentuan sampel secara kebetulan" yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sugiyono (2005:96). Dan kebetulan yang cocok sebagai sumber data didapat 40 orang atau separo dari jumlah populasi, sehingga sampel yang didapat berjumlah 40 orang karyawan sebagai responden.

Jadi keseluruhan karyawan yang dijadikan sampel berjumlah 44 responden.

4). Data

(1) Pengertian Data

Data menurut Nuzulla Agustina adalah keterangan mengenai sesuatu hal yang sudah sering terjadi dan berupa berupa himpunan fakta, angka, grafik, tabel, gambar, lambang, kata, huruf-huruf yang menyatakan sesuatu pemikiran, objek, serta kondisi dan situasi.

(2) Jenis-jenis Data

Adapun jenis data yang dipakai dalam penelitian ini, adalah :

1.Data Primer :

Merupakan data yang didapatkan atau dikumpulkan melalui studi-studi sebelumnya yang diterbitkan oleh ebrbagai instansi lain. Dalam jenis ini biasanya sumbernya tidak langsung yang berupa arsip-arsip resmi.

2. Data Sekunder :

Merupakan data yang didapatkan dengan cara sendiri-sendiri atau perorangan yang secara langsung dari objek yang akan diteliti untuk kepentingan studi, biasanya berupan observasi atau interview.

(3) Teknik Pengumpulan Data

Data dalam skripsi ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu mengetahui secara langsung perkembangan penjualan jasa laboratorium batu bara, strategi penetapan harga dan alternatif yang sudah dilaksanakan oleh Perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa.

2. Interview, yaitu mengumpulkan data melalui wawancara dengan karyawan dan staf Perusahaan PT Batulicin Agro Sentosa guna memperoleh data atau keterangan yang diperlukan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Dokumenter, yaitu menggali data dari sumber tertulis berkenaan dengan permasalahan penelitian.

(4) Teknik Pengolahan Data

Pengertian dari pengolahan data atau data processing merupakan manipulasi data ke bentuk yang lebih informative atau berupa informasi. Informasi merupakan hasil dari kegiatan pengolahan suatu data dalam bentuk tertentu yang lebih berarti dari suatu kegiatan atau suatu peristiwa.

Dalam penelitian di yang dilakukan dengan menyebarkan angket penelitian untuk dijawab oleh responden, kemudian hasil jawaban dari responden tersebut di analisa untuk menjawab permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dengan mempersentasikannya.

(5)Analisis Data

Data dalam skripsi ini dianalisis dengan teknik deskriptif - kualitatif, yaitu menguraikan data sesuai dengan gambaran yang didapat dilapangan sesuai dengan hasil wawancara dengan karyawan atau staf yang bersangkutan dengan konsep teoritis dan praktik yang lazim atau umum digunakan.

6. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun dalam bab –bab ini sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Yang terdiri dari, latar belakang masalah, penjelasan judul, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Yang terdiri dari, sejarah singkat perusahaan, lokasi kegiatan perusahaan, struktur organisasi, tenaga kerja, jenis produksi, proses produksi, dan pemasaran.

Bab III : ANALISIS MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Yang terdiri dari, pengertian analisis, pengertian produktivitas kerja, pengertian motivasi, beberapa motivasi kerja, peningkatan Kinerja Karyawan, pmotivasi dan Kinerja Karyawan.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yaitu terdiri dari, analisis motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, faktor apa yang menjadi penghambat motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan faktor apa yang menjadi pendukung motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Bab V : PENUTUP

Yaitu terdiri dari, kesimpulan dan saran-saran

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Masalah motivasi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu adalah salah satu aspek penting yang menjadi perhatian utama kebanyakan syarikat. Produktivitas mencerminkan kehadiran output dan input, karena formula produktivitas adalah output dibagikan dengan input ($\text{produktivitas} = \text{Output} / \text{Input}$). Tujuan Input di sini adalah sumber yang digunakan untuk menghasilkan output. Contohnya: Sumber Manusia (Pekerja), Kecekapan, Keberkesanan, Masa, Peralatan pengeluaran dan sebagainya. Dari hasil kajian penulis ternyata produktivitas yang berlaku di Syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, menggambarkan bagaimana organisasi mencampurkan pelbagai sumber yang dimiliki dengan tepat dan betul, untuk menghasilkan kecekapan dan keberkesanan kerja yang seimbang ditambah dengan peranan kepemimpinan dalam memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Sebaliknya, jika terdapat kecekapan dan keberkesanan yang rendah, mungkin terdapat kesalahan dalam pengurusan organisasi, jadi perlu mencari sebab dan penyelesaiannya. Sekiranya keberkesanan tinggi dan kecekapan rendah cenderung membazir, dan sebaliknya kecekapan tinggi dan keberkesanan rendah kemungkinan tidak akan mencapai tujuan .

Produktivitas yang lebih baik akan memberi kesan kepada perkhidmatan yang semakin responsif, meningkatkan aliran tunai, mengembangkan pengembangan perniagaan, dan meningkatkan keuntungan. Produktivitas yang lebih baik juga membolehkan syarikat menjadi lebih kompetitif di tengah persaingan perniagaan yang semakin sengit. Menurut "produktivitas pusat dan kualiti kehidupan kerja" yang dikutip oleh Atmosoeparto (2001), peningkatan produktivitas memerlukan: (a) sokongan dari pihak atasan; (b) pengiktirafan peranan pekerja utama; (c) pemahaman tentang semua peringkat dalam organisasi mengenai tujuan dan objektif untuk meningkatkan produktivitas; (d) mengembangkan tujuan dan penanda aras untuk mengetahui pencapaian tujuan / tujuan ; dan (e) peningkatan produktivitas yang dicari tanpa mengganggu kerja.

Produktivitas kerja di syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualiti hidup, dengan pandangan dan sikap mental ini diharapkan dapat memberi motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, pada pandangan pekerja di syarikat PT. Produktivitas Batulicin Agro Santosa Tanah Bumbu Regency adalah perbandingan antara hasil yang dicapai atau output dengan input atau input menggunakan kesatuan waktu tertentu. Produktivitas adalah nisbah antara output dan input. Input terdiri daripada bahan mentah, tenaga, tenaga kerja, dan peralatan modal, sedangkan output adalah jumlah / kuantiti dan kualiti. Produktivitas menurut pemahaman ini bukan hanya dari segi kuantiti tetapi juga kualiti mestilah sesuai dengan standard yang ditetapkan. Jadi produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan pekerja tertentu.

Untuk mengukur hasil produktivitas di syarikat PT. Batulicin Agro Santosa Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilakukan dengan tiga jenis pendekatan:

- 1) pendekatan pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, yang bermaksud sama ada prestasi kerja pemimpin memuaskan,
- 2) pendekatan terhadap pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, yang bermaksud apakah motivasi kerja pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, dan
- 3) pendekatan pengaruh dan motivasi kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja pekerja.

Produktivitas kerja adalah kejayaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, mengikut piawaian yang berlaku untuk pekerjaan yang dimaksudkan. Memahami produktivitas berkaitan dengan sesuatu yang seseorang hasilkan dari tingkah laku kerjanya, sehingga produktivitas kerja adalah fungsi pendaraban antara perniagaan pekerja yang disokong oleh kepemimpinan dan motivasi tinggi dengan kemampuan / kemampuan pekerja yang diperoleh melalui latihan. Peningkatan produktivitas bermaksud terdapat peningkatan dalam prestasi kerja yang seterusnya akan menjadi maklum balas atas usaha dari kepemimpinan dan motivasi pekerja pada tahap selanjutnya. Ini sesuai dengan tujuan syarikat dengan tujuan organisasi dapat disatukan dengan baik, sehingga produktivitas yang tinggi akan dicapai. Realisasi tujuan pekerja dan tujuan organisasi akan menghasilkan produktivitas kerja yang berkualiti. Sebaliknya, jika tujuan organisasi bertentangan dengan tujuan kepemimpinan, dan motivasi pekerja, produktivitas akan rendah atau bahkan cenderung menurun.

Bagi syarikat apa yang harus dilakukan PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu dalam meningkatkan produktivitas kerja, adalah mesti ada rancangan komprehensif yang menggabungkan sumber dan kemampuan dalam tujuan jangka panjang untuk memenangi pertandingan. Dan agar peningkatan produktivitas kerja dapat direalisasikan, pemimpin perlu memahami dengan tepat penentu penting kejayaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Beberapa faktor ini merangkumi "etika kerja yang mesti dipegang oleh semua pekerja di Syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, dan menurut etika kerja adalah norma yang mengikat dan dinyatakan secara eksplisit dan amalan yang diterima diakui sebagai tabiat wajar untuk dipelihara dan diterapkan dalam kehidupan kerja anggota dalam organisasi.

Dalam pemboleh ubah ini, motivasi pemimpin melihat gambaran keseluruhan setiap faktor penunjuk yang merangkumi:

- 1) Meningkatkan Mutu Kerja Pekerja
- 2) Perubahan Kesejahteraan Pekerja
- 3) Penciptaan Keberkesanan Kerja Pekerja
- 4) Penciptaan Persekitaran Kerja yang Sihat dan Kondusif

Dengan setiap penjelasan:

- 1) Meningkatkan kualiti kerja pekerja

Usaha syarikat PT. Batulicin Agro Santosa Kabupaten Tanah Bumbu dalam meningkatkan mutu kerja pekerja, termasuk:

- (1) Bekerjasama dengan institusi pendidikan

Cara meningkatkan kualiti tenaga kerja oleh syarikat hari ini adalah dengan membuka peluang magang kepada pelajar (calon pekerja). Kesempatan ini dilakukan untuk memberi peluang kepada calon pekerja sehingga mereka memiliki pengalaman langsung dalam dunia pekerjaan, pengetahuan tentang dunia perniagaan dan industri. Sehingga calon mendapat gambaran yang jelas tentang pekerjaan dan dapat meningkatkan sikap profesionalisme di tempat kerja.

- (2) Hapus peraturan yang dapat mengganggu kualiti tenaga kerja

PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, saat ini telah menghapus peraturan yang menghalangi peningkatan kualiti pekerja, memberikan peluang dan latihan untuk pengembangan diri karyawan.

- (3) Terapkan bonus (Ganjaran) dan Sekatan (Hukuman)

Pada masa ini syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu telah meminta bonus dan sanksi, yang tujuannya dapat memupuk semangat atau inovasi untuk bekerja lebih baik. Pemberian bonus boleh berupa kenaikan pangkat atau kenaikan gaji. Sementara sekatan boleh berupa peringatan, penurunan pangkat atau pemotongan gaji. Tetapi ingat, sekatan yang diberikan diharapkan tidak menjadikan kualiti pekerja ini merosot.

- (4) Mengadakan latihan berkala untuk meningkatkan kemahiran tenaga kerja

Untuk meningkatkan kualiti tenaga kerja hari ini syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, telah melakukan latihan secara berkala. Latihan boleh dilakukan secara dalaman atau luaran. Latihan dalaman bermaksud latihan itu diatur oleh syarikat itu sendiri. Manakala latihan luaran bermaksud latihan itu diatur oleh syarikat yang bekerjasama rapat dengan pakar sesuai dengan bidangnya.

- (5) Meningkatkan kualiti pemakanan dan kesihatan

Sangat mudah, jika tenaga kerja penuh dengan pemakanan dan kesihatan dijaga, mereka dapat bekerja dengan lebih produktif. PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu dapat menyediakan makanan yang dapat mendukung pekerjaan dan kesehatan mereka, dan lingkungan yang bersih juga dapat meningkatkan suasana kerja setiap orang

- 2) Peningkatan kesejahteraan pekerja

Usaha yang dilakukan sekarang oleh syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, adalah:

- (1) Mengekalkan pekerja yang kompeten dan mengurangkan kadar pengunduran diri

- PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, yang tidak mementingkan kebajikan pekerjanya akan rentan terhadap pengurangan pekerja. Ini akan mendorong syarikat untuk menanggung kos yang lebih tinggi sehingga mencapai 1.5 hingga 2.0 gaji tahunan pekerja atasan untuk merekrut pekerja baru.
- (2) Membayar gaji yang berpatutan kepada pekerja dapat meningkatkan penjualan
 Satu kajian yang dilakukan di Amerika Syarikat menyatakan bahawa, dengan meningkatkan upah pekerja tidak semestinya memberi kesan negatif terhadap prestasi pekerja. Malah PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, telah mengalami peningkatan penjualan dan kepuasan dari kedua-dua pekerja dan pelanggan. Dan syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, memiliki keberanian untuk membayar pekerja yang bergaji tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.
- (3) Meningkatkan produktivitas dan kehadiran
 Melalui program insurans kesihatan semasa dalam bentuk insurans atau mungkin penyediaan vaksin kesihatan telah dilakukan, sebenarnya dapat meningkatkan nilai kehadiran pekerja di syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu. Bukan hanya itu, jika pekerja semakin sihat, kos tuntutan insurans menurun, jika tuntutan kesihatan dikurangkan, syarikat akan mengeluarkan perbelanjaan yang minimum, sehingga dapat membuat kesejahteraan pekerja meningkat.
- 3) Penciptaan keberkesanan kerja pekerja
 Usaha yang dilakukan oleh syarikat PT. Batulicin Agro Santosa Kabupaten Tanah Bumbu dalam mencapai penciptaan pekerjaan karyawan pada masa ini adalah:
- (1) Mendelegasikan kerja
 Pekerja di PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu telah membuat kebijakan bagi pekerja untuk meminta pertolongan dan mendelegasikan tugas ringan kepada rakan sekerja. Kunci untuk berkolaborasi dengan rakan sekerja adalah komunikasi dan kepercayaan. Dengan cara itu, anda dapat memberi tumpuan untuk menyelesaikan pekerjaan penting dan sukar. Selepas itu, anda juga harus tahu bila masanya untuk membalas budi dan memberinya pertolongan.
- (2) Buat senarai pekerjaan
 Pekerja mesti membuat senarai tugas berdasarkan keutamaan. Buat urutan tugas yang paling sukar dengan tarikh akhir terdekat. Dengan cara itu, pekerja di PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu dapat bekerja dengan lebih teratur. Semasa bekerja berdasarkan senarai yang perlu dilakukan, dan dapat melihat corak produktivitas sepanjang hari. Oleh itu pekerja tahu masa terbaik di mana, boleh bekerja dengan maksimum. Setelah mengetahui masa yang paling produktif, pekerja dapat memperbaiki senarai yang harus dilakukan pada keesokan harinya. Masukkan cuti antara waktu kerja yang produktif. Oleh itu pekerja tidak merasa letih ketika bekerja.
- 4) dan suasana kerja yang sihat dan kondusif
 Kemudian percubaan keempat dilakukan oleh PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, adalah lingkungan kerja yang sihat dan kondusif, seperti:
- (1) Memahami motivasi untuk mengekalkan pekerja,
 Pekerja di PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu mesti diminta untuk mempelajari hal-hal penting bagi pekerjanya.
- (2) Faedah dan kemudahan yang kompetitif Selain gaji,
 Pengurusan PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu diminta memperhatikan perkara-perkara utama bagi pekerjanya. seperti faedah, insurans kesihatan, kemudahan kenderaan, dan sebagainya.
- (3) Peluang untuk meningkatkan kepakaran dan pengetahuan PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, kini telah memberi kesempatan kepada pekerjanya untuk berpartisipasi dalam latihan, bimbingan, kerja berpasukan, dan layanan lain.
- (4) Sentiasa menghormati orang bawahan
 Pengurusan Syarikat PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, juga telah membuat peraturan agar kepemimpinan selalu menghormati orang bawahan. Ini termasuk mendengar idea pekerja, tidak memalukan dengan menegur mereka secara terbuka, menghargai kerja keras mereka, memberi penghargaan dan meraikan jika perlu apabila pekerja memperoleh pencapaian.
- (5) Komunikasi yang baik mesti terjalin.
 PT. Batulicin Agro Santosa, Kabupaten Tanah Bumbu, telah membuat peraturan, yakni komunikasi antara atasan dan bawahan mesti terjalin, dan komunikasi lancar sangat penting antara atasan dan bawahan, termasuk dengan perusahaan. Bos yang sukar untuk berkomunikasi adalah halangan besar dalam sebuah syarikat. Serta melibatkan pekerja dalam membuat dasar yang berkaitan dengan pekerjaan.
 Selain motivasi kepemimpinan, yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah motivasi pengurusan syarikat itu sendiri, seperti:
- Penambahbaikan yang berterusan
 Salah satu usaha untuk mengikat produktivitas kerja adalah membuat peningkatan berterusan oleh semua komponen organisasi. Pandangan ini bukan sahaja salah satu petua dalam menguruskan organisasi dengan baik,

tetapi merupakan salah satu etika kerja yang penting sebagai sebahagian daripada pengurusan terkini. Ini menjadi penting karena tuntutan yang sentiasa berubah baik secara dalaman dan luaran

Meningkatkan Mutu Hasil Kerja

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan semua komponen organisasi. Kualiti tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik dalam bentuk barang dan perkhidmatan, tetapi melibatkan semua jenis kegiatan yang dilakukan oleh semua pekerja dalam organisasi. Meningkatkan kualiti sumber manusia adalah aspek lain yang sangat penting seperti meningkatkan kualiti kerja.

Pemberdayaan Sumber Manusia

Sumber manusia adalah elemen terpenting dalam organisasi. Oleh itu, pemberdayaan sumber manusia adalah etika kerja yang sangat asas yang mesti dijunjung tinggi oleh semua pekerja dalam hierarki organisasi, ketika pihak pengurusan berusaha untuk memperbaiki kerja pekerjanya.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap produktivitas kerja di PT. Batulicin Agro Santosa. Beberapa petunjuk yang menjadi langkah kepemimpinan positif, seperti: memberitahu, menjual, mengambil bahagian dan mewakili.

Peranan kepimpinan adalah positif. Dalam pengertian bahawa pelaksanaan fungsi kepemimpinan yang lebih baik dicerminkan oleh aktivitas teling, menjual, mengambil bahagian dan mewakili di PT. Batulicin Agro Santosa diikuti oleh nilai prestasi pekerja yang lebih tinggi. Secara amnya, penilaian terhadap lima indikator berada dalam julat penilaian positif dari pekerja. Setakat ini kepimpinan PT. Batulicin Agro Santosa telah menjelaskan kepada pekerja bagaimana melakukan pekerjaan dengan betul. Dalam menjalankan pengawasan, pemimpin berusaha untuk mengelakkan gangguan aktivitas pekerja. Ini memberi keseronokan pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka. Pada masa tertentu pemimpin secara aktif mengambil keputusan untuk membetulkan perkara yang dianggap tidak sesuai. Walau bagaimanapun, dalam keadaan ini, aliran komunikasi masih didapati kurang optimum antara pemimpin dan bawahan. Tanggungjawab pemimpin untuk kejayaan transaksi juga harus ditingkatkan.

Ini disebabkan oleh kurangnya perhatian kepemimpinan situasi yang sedang berkembang. Kepercayaan kepimpinan terhadap kemampuan pekerja dianggap cukup baik sehingga dapat meningkatkan prestasi pekerja. Kepimpinan terus mengarahkan perjalanan aktivitas kerja dengan memberi bimbingan kepada pekerja. Kepemimpinan memberikan idea supaya pekerja berusaha meningkatkan tingkah laku kerja mereka dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi. Menurut pekerja, kemahiran kepemimpinan masih diperlukan dalam menyediakan penyelesaian yang sesuai untuk menyelesaikan kerja. Dianggap bahawa bukan hanya pekerja yang perlu memiliki kemampuan, tetapi dengan cabaran yang tinggi, pemimpin juga harus meningkatkan kreativitas dalam memimpin. Dalam usaha untuk merangsang pekerja untuk memaksimumkan prestasi mereka, menurut pekerja, pemimpin harus berkongsi pengetahuan mereka dengan pekerja. Di samping itu, pekerja melihat bahawa masih ada perhatian yang rendah dari kepemimpinan dalam memperhatikan aktivitas kerja di luar waktu normal mereka. Ini penting menurut pekerja karena melibatkan produktivitas dalam pencapaian kerja organisasi maksimum mengikut sasaran yang diinginkan.

Produktivitas pekerja dianggap cukup baik, pekerja mempunyai idea untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dalam hal ini kepimpinan PT. Batulicin Agro Santosa memberi peluang kepada pekerja untuk kreatif dalam penggunaan cara kerja yang lebih produktif. Melalui tingkah laku ini, pekerja dapat meningkatkan pekerjaan seperti yang diharapkan oleh kepimpinan. Pekerja melihat bahawa masih terdapat beberapa pekerjaan yang selalunya tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Ini dapat mengurangkan prestasi jika dibiarkan. Tugas pemimpin harus memerhatikan keadaan ini melalui tanda aras yang betul, sehingga ada keseimbangan antara produktivitas kerja syarikat yang seimbang dengan kemampuan pekerja.

Pandangan pertama menyatakan bahawa motivasi berkaitan dengan: (1) arah tingkah laku individu; (2) kekuatan tindak balas adalah usaha ketika seseorang menentukan arah tindakan; dan (3) kegigihan tingkah laku, iaitu berapa lama seseorang akan mengekalkan tingkah laku tertentu. Pandangan kedua menunjukkan bahawa analisis motivasi berfokus pada faktor-faktor yang menjana dan mengarahkan tingkah laku. Pandangan ketiga menekankan aspek terus dari tujuan motivasi, dan pandangan keempat menyatakan bahawa motivasi berkaitan dengan bagaimana tingkah laku dimulai, diaktifkan, dipelihara, diarahkan, dan dihentikan. Salah satu kesimpulan dari pelbagai pandangan ini adalah bahawa motivasi berkaitan dengan tingkah laku dan produktivitas kerja. Proses memotivasi pekerja PT. Batulicin Agro Santosa adalah gabungan keperluan, dorongan, tujuan, dan penghargaan, seperti:

- Adanya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi.
- Mencari dan memilih cara-cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- Mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi, yang didukung dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman.
- Menilai prestasi tentang keberhasilan didalam pencapaian tujuan.
- Imbalan atau hukuman yang akan diterima, tergantung dari prestasi yang dilakukan.

Dengan adanya motivasi maka akan terjadi kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan kerja akan meningkatkan produktivitas. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pendekatan yang kurang tepat dalam memotivasi karyawan/, telah bergeser pada pendekatan-pendekatan baru yang dianggap lebih efektif dalam memotivasi karyawan.

Masalah yang sering dihadapi oleh organisasi antara lain adalah rendahnya produktivitas karyawan. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas perlu dikaji lebih lanjut melalui berbagai penelitian lainnya. Berbagai teori motivasi diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dari hasil analisis ternyata terdapat kendala awal, terutama dalam menerima karyawan, sehingga selanjutnya pimpinan kesulitan dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, adapun kendala yang dihadapi perusahaan PT. Batulicin Agro Santosa Tanah Bumbu, adalah sebagai berikut :

- 1) Janji Muluk saat awal masuk kerja;
- 2) Perlengkapan kerja tidak sesuai beban kerja;
- 3) Sistematika kerja yang tidak terstruktur dengan baik;
- 4) Orang kepercayaan yang cenderung, bermasalah;
- 5) Tidak adilnya sistem kompensasi dan tunjangan;
- 6) Lingkungan kerja yang tidak memadai;
- 7) Permasalahan personal yang tidak teratasi.

Dari hasil analisis diatas, maka sulit sekali pimpinan dalam hal ini Manajemen Perusahaan untuk memotivasi karyawannya, karena mereka sudah awal bekerja di beri janji, kemudian selanjutnya karyawan sudah merasa dekat dengan pimpinan-pimpinan perusahaan lainnya. Oleh sebab itu yang terbaik solusinya adalah terus fokus kepada peningkatan sumber daya karyawan, baik lewat pelatihan, atau berupa magang, supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Pembahasan

1) Peranan Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi Pimpinan berperan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Batulicin Agro Santosa Tanah Bumbu, artinya hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji yang diberikan adil dan layak, hubungan antar karyawan yang berjalan dengan baik. Besar peranan motivasi kerja pada karyawan PT Batulicin Agro Santosa dirasakan sudah cukup besar peranannya bagi peningkatan kinerja karyawan artinya karyawan sudah cukup termotivasi dalam bekerja demi terwujudnya kepuasan kerja. Locke (1969) dalam Zulkifli (2011) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada ketidaksesuaian antara ekspektasi, kebutuhan, dan nilai terhadap apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Peneliti memperkirakan bahwa ada perbedaan motivasi yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan usia dan masa kerjanya. Karyawan yang berusia dibawah 30 tahun dan masa kerja dibawah lima tahun memiliki motivasi bekerja yang tinggi, karena pada usia yang sudah matang dan masa kerja yang masih baru karyawan berlomba-lomba untuk meraih kesuksesan di usia muda mungkin. Semangat kerja yang ada pada diri karyawan pada usia dibawah 30 tahun masih tinggi dan berapi-api, karyawan di usia ini masih bersifat kompetitif dan jika diikuti dengan performa kerja yang baik dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, karyawan dapat meraih posisi yang diinginkan dan hal ini pasti mengakibatkan kepuasan kerja meningkat. Lain halnya dengan karyawan yang berusia diatas 40 tahun dengan masa kerja diatas sepuluh tahun, karyawan di masa seperti ini biasanya motivasi kerjanya sudah menurun atau cenderung mengalami stagnansi sedangkan dari segi kepuasan kerja sudah cukup positif. Hal ini disebabkan karena karyawan di masa ini sudah merasa kebutuhannya tercukupi dan sudah nyaman dengan posisi yang mereka dapatkan saat ini.

Agar motivasi dan kinerja karyawan dapat terus terjaga positif ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk karyawannya untuk meningkatkan motivasi yang juga mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: menaikkan upah karyawan, memberikan promosi kerja untuk karyawan yang berprestasi, menjamin kepastian kerja, memberikan bonus finansial kepada karyawan yang bekerja dengan baik, memberikan kompensasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Memberikan motivasi non-finansial seperti pujian, semangat, dan perhatian dari atasan juga dapat mempengaruhi psikologi karyawan agar mood yang tercipta selalu positif. Berdasarkan observasi dan wawancara langsung penulis dengan PT Batulicin Agro Santosa dilihat dari segi kinerja ternyata motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka, dikarenakan rata-rata karyawan PT Batulicin Agro Santosa adalah karyawan muda, pengalaman kerja belum banyak beragam, sehingga tidak menjamin bahwa karyawan muda ini meski bermotivasi tinggi memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, selain memotivasi karyawan lewat keuangan, PT Batulicin Agro Santosa juga perlu motivasi secara non-finansial, motivasi non-finansial bisa digunakan untuk

memotivasi karyawan dan menjaganya agar tetap bekerja di PT Batulicin Agro Sentosa. Motivasi non-finansial ini contohnya seperti adanya aturan yang jelas dan tujuan individual yang realistis, perhatian dan penghargaan terhadap skill khusus yang dimiliki karyawan, menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang bersahabat di antara karyawan, bekerja sama dan saling menghormati antara rekan kerja, adanya konsultasi dan keterlibatan karyawan dalam penyusunan target individu dan dalam memecahkan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan, adanya sistem yang transparan dari penghargaan dan promosi.

2) Motivasi Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Batulicin Agro Sentosa

Motivasi Pimpinan memberi pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Batulicin Agro Sentosa. Beberapa dimensi yang menjadi ukuran motivasi pimpinan berdasarkan teori Hersey Blanchard yang dikutip Wirjana dan Supardo (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:130) adalah *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating*. Motivasi Pimpinan bersifat positif. Dalam artian semakin baik penerapan fungsi kepemimpinan yang dicerminkan oleh aktivitas *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating* pada PT Batulicin Agro Sentosa diikuti oleh makin tingginya nilai produktivitas kerja karyawan. Secara umum penilaian kelima indikator berada dalam rentang penilaian yang positif dari karyawan. Sejauh ini pimpinan PT Batulicin Agro Sentosa telah memberikan penjelasan kepada karyawan bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar. Dalam melakukan pengawasan, pimpinan berusaha menghindari gangguan terhadap aktivitas karyawan. Hal ini memberikan rasa senang pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pada saat tertentu pimpinan secara aktif mengambil keputusan untuk mengoreksi hal-hal yang dianggap kurang sesuai. Namun dalam kondisi ini masih ditemukan arus komunikasi yang kurang maksimal antara pimpinan dengan bawahan.

Tanggung jawab pimpinan terhadap keberhasilan transaksi juga masih harus ditingkatkan. Hal ini disebabkan masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap situasi yang berkembang. Kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dinilai cukup baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan tetap mengarahkan jalannya aktivitas pekerjaan dengan memberikan pembinaan kepada karyawan. Pimpinan memberikan ide sehingga karyawan berusaha untuk memperbaiki perilaku kerjanya dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut karyawan masih diperlukan kemampuan pimpinan dalam memberikan solusi yang tepat untuk penyelesaian pekerjaan. Hal ini dianggap bahwa bukan hanya karyawan yang perlu memiliki kemampuan, namun dengan tantangan yang begitu tinggi tentu pimpinan harus pula meningkatkan kreatifitasnya dalam memimpin. Dalam upaya merangsang karyawan untuk memaksimalkan produktivitas kerjanya, maka menurut karyawan sudah seharusnya pimpinan membagi pengetahuannya dengan karyawan. Selain itu karyawan melihat bahwa masih adanya perhatian yang rendah dari pimpinan dalam memperhatikan kegiatan kerja diluar jam normalnya. Hal ini menurut karyawan penting karena menyangkut pencapaian kerja yang maksimal sesuai target yang diinginkan. Jika kondisi ini diperbaiki maka bisa dipastikan kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan pencapaian saat ini. Penggunaan metode kerja oleh karyawan dianggap cukup baik. Karyawan memiliki ide-ide untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dalam hal ini pimpinan PT Batulicin Agro Sentosa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam hal penggunaan cara-cara kerja yang lebih produktif. Melalui perilaku ini maka karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya sesuai yang diharapkan pimpinan. Karyawan melihat bahwa masih terdapat beberapa pekerjaan yang seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat saja menurunkan kinerja jika dibiarkan terus menerus. Tugas pimpinan seharusnya memperhatikan kondisi ini melalui tolok ukur yang benar, sehingga ada keseimbangan antara volume kerja dengan kemampuan karyawan.

3) Peranan Motivasi dan Kepimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Batulicin Agro Sentosa

Motivasi kerja dan kepemimpinan mempunyai peran yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Batulicin Agro Sentosa. Peran antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus mengelola kepemimpinan dan motivasi secara optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang meliputi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yaitu dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus/kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, sehingga produktifitas adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Dengan adanya hal demikian, maka karyawan akan merasa tertantang untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik. Motivasi dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Diantara dua faktor tersebut, faktor yang paling berperan terhadap produktivitas kerja karyawan ialah kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Hal ini berarti pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-

perilaku kerja dan mengarahkan karyawannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT Batulicin Agro Sentosa agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus/kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut

- 1). Penelitian ini ingin membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berperan terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, dimana obyek penelitian ini dilakukan di PT Batulicin Agro Sentosa, yang dari hasil wawancara ditemukan permasalahan bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti ditunjukkan dengan karyawan sering absen dan di saat jam istirahat siang, karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, seharusnya jam 13.00 molor hingga jam 13.30 atau bahkan lebih. Kurangnya motivasi kerja karyawan yang mengikat para karyawan juga menjadi salah satu kendala, sehingga masalah motivasi pimpinan harus terus diingkatkan dengan jelas dan tegas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin berdampak pada kurangnya kinerja karyawan yang berdampak kepada produktivitas kerja karyawan tersebut. Dengan adanya masalah-masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi pimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga memperbaiki kepemimpinan dalam perusahaan sehingga menjadi lebih baik lagi.
 - 2). Motivasi pimpinan, dan kinerja pimpinan tersebut sangat berperan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga harus terus ditingkatkan, karena apabila Motivasi Pimpinan dan Kinerja Pimpinan meningkat secara otomatis produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.
- ### **2. Saran**

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam situasi persaingan saat ini, maka upaya untuk membangun kinerja karyawan selain dibutuhkan kepemimpinan juga diperkuat dengan motivasi kerja dan pengembangan karir. Maka saran penulis untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Batulicin Agro Sentosa, antara lain:

- 1) Peranan motivasi pimpinan harus dapat mempengaruhi atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena motivasi pimpinan mempunyai kekuatan untuk itu semua, maka saran penulis motivasi pimpinan harus diperkuat dengan lebih memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bentuk employee of the month. Program ini dapat memicu karyawan untuk semakin berprestasi lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Adanya kemampuan motivasi pimpinan, biasanya terlihat pada kebijakan perusahaan, maka saran penulis agar adanya hubungan yang positif antara kebijakan pemimpin dengan produktivitas kerja, kiranya kebijakan pimpinan dalam mengawasi produktivitas kerja karyawan, yaitu dengan terjun langsung kelapangan dengan menyampaikan dengan jelas arah tujuan yang diinginkan, lewat face to face communication (komunikasi tatap muka). Karena hanya dengan jalaan inilah pimpinan sebagai perwakilan dari perusahaan mengakui dan menghargai kinerja bawahan secara terbuka dan terarah, dan juga dapat menyerap aspirasi bawahannya

REFERENSI

Andrew C. Daniels, Ph, D., 2001. "Bringing Out the Best in People", artikel: Peningkatan Kompetensi Aparatur Dalam Pelayanan Publik, Penilaian Pegawai & Tindakan Korektif. Eksekutif Edisi No.281 Januari 2002, internet. 20 Juni 2007

Anoraga dan Widiyanti. 2003. *Dinamika Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, Moh. (2000), *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty

Atmosoeparto, Kisdarto (2001), *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, Jakarta: Elex Media Komputindo

Cascio, Wayne F, 2008, *Managing Human resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits*, New York: Mc. Graw Hill. Inc.

Dimock, Marshall dan Glade Dimock, 1996, *Administrasi Negara*, Terjemahan Djatmiko, Yayasan Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta

Ekawati Rahayu Ningsih, 2010. *Perilaku Konsumen*, Kudus: Nora Media Enterprise.

- Gachter, Simon and Falk, Armin, 2000, Work Motivation, Institutions and Performance, The Participants of the first Asian Conference on Experimental Business Research at the Hongkong University of Science and Tehnology, Working Paper pp 1-18
- H.B Siswanto, Pengantar Manajemen, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2005
- H.B, Siswanto.2013.,Pengantar Manajemen. Jakarta:Bumi Aksara
- Hardianto. Pembinaan Karier Karyawan. internet. 20 Juni 2007
- Herpen, Marco; Praag, Mirjan and Cools, Kees, 2002, The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation and Emperical Study,Conference of The Performance Measurement Association in Boston pp. 1-34
- Husni Thamrin Pane, Jakarta: Aksara Baru
- Juduth, Gordon,. 2004. Management and Organizational Behavior. Allyn and Bacon. Boston College
- Kamus Besar Bahasa Indonesia yang telah disempurnakan, 2013. Edisi Ketiga. Balai Pustaka
- Kartono, Kartini. 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali.
- Kinman, Gail and Kinman, Russell, 2001, The role of Motivation to Learn in Management Education. Journal of Workplace Learning, Vol 3 No. 4 pp.132-149.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2001), Manajemen Sumberdaya Manusia, Buku I, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Ningsih, Ekawati Rahayu, Perilaku Konsumen, Kudus : Nora Media Enterprise, 2013
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju, 2001
- Sevilla, Consuelo G., Ochave, Jesus A., Punsalan, Twila G., Regala, Bella P., dan Uriarte, Gabriel G., 2004. Pengantar Metode Penelitian. Terjemahan oleh Alimuddin Tuwu. 2003. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Stogdill, Ralph M. 1974. Hanbook of Leadership . New York:The Free Press.
- Stoner Charles,Wankel , Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen, Jakarta: PT Rineka Cipta. 2003.
- Stoner, James and Charles Wankel. 2006. Manajemen. Terjemahan Wilhelmus W. Bakowatun. Jakarta, Intermedia, 2006.
- Suganda, Dann. 2001. Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen. Bandung. CV Sinar Baru.
- Terry, George R. 2000. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia: Jakarta