

# **MOTIVASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

## **ABSTRAK**

Ahmad Hidayat<sup>1</sup>, Hj. Lamsah<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31. 1019

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1119056501

**Email : Dayatkrn98@gmail.com**

**Ahmad Hidayat. NPM : 17.31.1019 ” Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan“. Pembimbing I Hj. Lamsah, dan Pembimbing II Dwi Wahyu Artiningsih.**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1) Bagaimana motivasi dan usaha pemenuhan kebutuhan yang diberikan pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?, 2) Apa saja yang menjadi kendala dalam pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?, dan 3) Bagaimana langkah-langkah yang diambil pimpinan dalam menumbuhkan dan meningkatkan motivasi karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Deskriptif, Menurut Sugiyono (2014), Penelitian deskriptif sebagai suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan

Hasil dari penelitian ini adalah Dalam pelaksanaan motivasi pada Kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Selatan ditemukan suatu hambatan yang sangat berpengaruh pada kelancaran pengelolaan sistem SDM dan Umum. Hambatan tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang mana kebanyakan karyawan beranggapan bahwa kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Selatan khususnya yang menangani SDM dan Umum merupakan bagian yang paling rendah di banding bagian-bagian lain, sehingga para karyawan pada bagian ini tidak antusias dalam pelaksanaan tugasnya. Hendaknya pengelolaan dan pelaksanaan ketatausahaan merupakan pekerjaan yang tidak mudah dan membutuhkan keseriusan serta ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu kepada karyawan yang khusus menangani ketatausahaan perlu diberikan intensif diluar gaji pokok yang mereka terima. Serta Perlu ditingkatkan pendidikan dan latihan bagi karyawan yang menangani bidang SDM dan Umum, sehingga tidak ditemukan lagi karyawan pada Kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Selatan tidak mengetahui tentang pengelolaan dan pelaksanaan SDM dan Umum itu sendiri.

**Kata Kunci: Motivasi Pimpinan, Kinerja Kerja**

## ABSTRACT

**Ahmad Hidayat. NPM : 17.31.1019 "Leadership Motivation in Improving Work Performance at the Regional Education and Training Agency of South Kalimantan Province". Advisor I Hj. Lamsah, and Advisor II Dwi Wahyu Artiningsih.**

This research was conducted to find out: 1) How is the motivation and effort to fulfill the needs given by the leadership of the Regional Education and Training Agency of South Kalimantan Province?, 2) What are the obstacles in providing leadership motivation to employees of the Regional Education and Training Agency of South Kalimantan Province?, and 3) What are the steps taken by the leadership in growing and increasing the motivation of the employees of the Regional Education and Training Agency of South Kalimantan Province?

The research method used is descriptive method, according to Sugiyono (2014), descriptive research as a method in examining the status of a group of people, an object, a condition, a system of thought, or an event in the present with the aim of making a description, picture or painting.

The results of this study are in the implementation of motivation at the Office of the Education and Training Agency of South Kalimantan Province found an obstacle that greatly influences the smooth management of the HR and General system. These obstacles come from within the employees themselves, where most employees think that the Office of the Education and Training Agency of South Kalimantan Province, especially those dealing with HR and General Affairs, is the lowest part compared to other departments, so the employees in this section are not enthusiastic in the performance of their duties. Administration and administration should not be an easy job and require seriousness and thoroughness in work. Therefore, employees who specialize in administrative matters need to be given intensive care beyond the basic salary they receive. It is also necessary to improve education and training for employees who handle HR and General Affairs, so that no more employees at the Office of the Education and Training Agency of South Kalimantan Province do not know about the management and implementation of HR and General Affairs itself.

**Keywords: Leadership Motivation, Work Performance**

## PENDAHULUAN

Sebagai salah satu usaha peningkatan tujuan dan produktifitas kerja didalam melaksanakan tugas adalah motivasi yang ditujukan pimpinan didalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, karena kegiatan

urusan umum atau dengan kata lain ketatausahaan mempunyai peranan penting. Dalam bidang ini segala urusan penyusunan program, urusan keuangan, surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, keprotokolan, perjalanan dinas, pengelolaan administrasi personaliaan dan

ketatalaksanaan sebagaimana pembentukan Organisasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, maka dibutuhkan orang-orang yang mempunyai kualitas, cakap, berdedikasi dan terampil serta bertanggungjawab dalam tugas dan pekerjaannya khususnya dalam menangani tugasnya.

Pemberian motif atau yang lebih dikenal dengan istilah *motivating* adalah salah satu tugas pimpinan atau kelompok pimpinan dalam suatu organisasi. Dengan demikian *motivating* merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan yang khusus berhubungan dengan faktor manusia.

Mengingat manusia merupakan unsur paling penting dalam administrasi dan manajemen, oleh sebab itu seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan unsur manusia dalam semua tindakan manajerial serta masalah-masalahnya dengan cara mencari keterangan tentang kebutuhan apa yang dirasakan oleh setiap individu dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka serta berusaha mensinkronkan antara keinginan bawahan dengan keinginan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setiap pimpinan akan selalu mengusahakan agar kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilakukan dengan cara efektif dan efisien. Dalam hal ini motivasi merupakan usaha atau kegiatan pimpinan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kegairahan para karyawan dalam melaksanakan tugas. Pimpinan suatu Organisasi sangat perlu mengetahui langkah-langkah dalam menumbuhkan dan meningkatkan motivasi seorang karyawan sebab apabila pimpinan dapat memotivasi karyawan sehingga semangat dan kegairahan dapat ditimbulkan atau ditingkatkan, maka kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa bertanggung jawab dan keengganan dalam melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan serta kelesuan-kelesuan dan sebagainya dapat diperkecil.

Berikut ini akan dijelaskan langkah-langkah apa saja yang harus diperhatikan dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

### **1. Pemberian Gaji yang Layak**

Apabila kita selidiki secara mendalam bahwa seseorang ingin menjadi pekerja atau karyawan karena mereka menginginkan gaji yang akan dipergunakan

untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Mereka mengharapkan agar gaji yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun dengan cara yang sederhana, terutama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan dan papan.

Ada kecendrungan bahwa semakin besar jumlah gaji yang diberikan pada mereka maka makin puaslah hati mereka, sehingga dengan demikian akan dapat diharapkan bertambahnya motivasi kerja para karyawan. Dan sebaliknya dengan gaji yang rendah ada kecenderungan karyawan akan kurang mendapat kepuasan dan hal ini akan menyebabkan kurang adanya kegairahan dan semangat kerja. Karena kurangnya motivasi pada karyawan maka hal ini dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab, kelesuan-kelesuan dalam bekerja dan masih banyak efek negatif lainnya yang justru akan lebih merugikan organisasi.

Pemberian gaji-pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, disesuaikan dengan golongan dan ruang gaji yang telah ditetapkan, meskipun kebutuhan yang harus mereka penuhi tidak jauh berbeda.

Sampai sejauh ini belum ditemukan adanya keluhan-keluhan tentang ketidakpuasan para karyawan yang berkaitan dengan kecilnya gaji yang mereka terima karena setiap karyawan dituntut untuk mengabdikan, sebagai panggilan pengabdian inilah yang merupakan identitas setiap karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

## 2. Pemberian Insentif

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan motivasi terhadap para karyawan adalah dengan memberikan insentif berupa tunjangan-tunjangan, antara lain tunjangan keluarga, tunjangan beras, tunjangan jabatan, tunjangan-tunjangan lainnya.

Pemberian insentif merupakan pemberian tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji pokok yang mereka terima. Hal ini suatu cara untuk meningkatkan motivasi dalam menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Insentif lain yang diberikan kepada karyawan yang merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan motivasi para karyawan adalah pemberian pakaian seragam setahun sekali dan pemberian jaminan

fasilitas kesehatan serta pemberian cuti.

Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, bahkan sampai dengan saat ini tidak ada yang menerima insentif khusus, sehingga dapat dimaklumi apabila karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, belum sepenuhnya aktif dan mampu menjalankan tugas yang harus dikerjakan.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa dengan memberikan berbagai macam insentif kepada para karyawan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang diharapkan pula akan meningkatkan efektifitas kerja para karyawan dan pada akhirnya akan membawa kesuksesan pada organisasi.

### 3. Menempatkan Karyawan Pada Tempat yang Tepat

Setiap pimpinan pada suatu organisasi harus dapat menempatkan para bawahannya pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh para karyawannya. Kekeliruan dalam menempatkan karyawan dapat menyebabkan kekeliruan dalam pekerjaan dan dapat pula menurunkan semangat dan gairah dalam bekerja yang pada akhirnya hal ini

akan merugikan organisasi yang bersangkutan.

Keadaan karyawan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, pada dasarnya telah menguasai tugas dan fungsinya, tetapi karyawan yang khusus bertugas menangani SDM dan Umum relatif masih sedikit jumlahnya. Apabila dilihat dari pendidikan terakhir para karyawan ditemukan adanya karyawan yang pendidikan terakhirnya tidak sesuai dengan bidang tugas yang ditanganinya, sehingga terkesan pendidikan yang diperoleh tidak dapat diterapkan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Kadang-kadang memang sulit untuk menempatkan karyawan secara langsung pada tempat yang tepat, meskipun sebelumnya sudah diadakan penelitian atau seleksi. Disamping itu ada juga karyawan yang sebenarnya telah tepat pada posisinya, tetapi karena pekerjaan itu telah dijalani terlalu lama maka akan menimbulkan kebosanan dan hal ini berarti akan mengurangi semangat kerja dari karyawan tersebut, untuk mencegah hal-hal semacam itu perlu diadakan mutasi. Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa masalah kedepan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat merupakan

salah satu faktor yang paling utama dalam usaha meningkatkan motivasi karyawan. Khususnya dalam menangani SDM dan Umum diperlukan karyawan yang menguasai masalah SDM dan Umum dan mempunyai minat untuk lebih meningkatkan kearah kesempurnaan.

#### 4. Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja

Yang dimaksud dengan memperhatikan lingkungan tempat kerja disini adalah senantiasa menjaga dan memelihara lingkungan kerja agar selalu dalam keadaan baik dan menyenangkan, karena tempat kerja yang menyenangkan akan mempengaruhi produktifitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah mengenai tata ruang kerja, kebersihan ruangan, ventilasi udara, penerangan lampu, kesegaran udara, dan sebagainya. Suasana menyegarkan dan menyenangkan biasanya banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut diatas, namun udara pengap, penerangan yang kurang akan tidak cocok apabila dipakai untuk ruang kerja apalagi dalam bekerja para karyawan yang memerlukan ketelitian?"

Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, tempat kerja yang

disediakan cukup memadai demikian juga kelengkapan fasilitas yang tersedia dan kebersihan ruangan cukup terjaga serta tata ruangpun sudah lumayan baik. Khusus masalah kebersihan ruangan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, ada karyawan yang khusus menangani kebersihan sehingga para karyawan tidak dibebani lagi untuk melaksanakan pembersihan tempat kerja.

Banyak orang yang menganggap kebersihan lingkungan dan ruangan kerja dianggap sebagai hal yang sepele, tetapi sebenarnya masalah kebersihan ruangan dan keadaan ruangan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja.

#### 5. Memberikan Penghargaan dan Kesempatan Untuk Maju

##### Memberikan

kesempatan untuk maju baik dalam bentuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan tambahan akan memberikan peluang bagi para karyawan untuk berlomba-lomba menunjukkan kemampuan, prestasi dan loyalitas pada pekerjaan yang ditekuninya. Sehingga pada akhirnya akan mempermudah dan mempercepat tujuan organisasi. Setiap karyawan

akan termotivasi sehingga timbul semangat dan kegairahan kerja apabila mereka mempunyai harapan untuk maju.

Sebaliknya apabila mereka tidak mempunyai semangat dan harapan untuk maju maka kegairahan dan semangat kerja akan menurun.

Demikian halnya pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan,, setiap karyawan diberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, khususnya di bidang ketatausahaan. Akan tetapi kesempatan itu belum sepenuhnya dirasakan oleh setiap karyawan yang ada pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, hal itu disebabkan oleh karena keterbatasan waktu dan dana serta kesempatan untuk terpilih relatif sedikit. Selain itu tentu mendalami masalah ketatausahaan secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan mengingat pengelolaan ketatausahaan sangatlah penting dan harus dikerjakan dengan teliti dan profesional karena menyangkut data-data yang aktual dan disajikan dalam bentuk informasi.

Memang sebenarnya tidak bisa dikatakan bahwa karyawan yang ada pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi

Kalimantan Selatan, ini belum semuanya profesional dalam menangani bidang SDM dan Umum. Jadi memberikan penghargaan dan kesempatan untuk maju merupakan tindakan pimpinan yang cukup bijaksana, sehingga setiap pimpinan harus selalu memperhatikan dan meningkatkannya.

## **PENUTUP**

Dari seluruh pembahasan yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Pimpinan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan telah memberikan motivasi dan usaha dalam pemenuhan kebutuhan kepada para bawahannya tetapi belum secara intensif, sehingga upaya meningkatkan kemampuan kerja karyawan kurang optimal. Hal ini disebabkan antara lain bahwa karyawan belum sepenuhnya menguasai bagaimana pengelolaan dan penyelenggaraan bidang SDM dan Umum.
- 2 Dalam pelaksanaan motivasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ditemukan suatu hambatan yang sangat berpengaruh pada kelancaran pengelolaan sistem ketatausahaan. Hambatan tersebut berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang mana kebanyakan karyawan beranggapan bahwa Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan khususnya yang menangani SDM dan Umum

- merupakan bagian yang paling rendah di banding bagian-bagian lain, sehingga para karyawan pada bagian ini tidak antusias dalam pelaksanaan tugasnya.
- 3 Bahwa motivasi yang diberikan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan terhadap para bawahannya kurang memberikan respon untuk meningkatkan produktivitas kerja menuju profesionalisme dibidang SDM dan Umum melalui pendidikan dan latihan, hal ini disebabkan kurangnya waktu, dana dan kesempatan serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap inisiatif bawahan.

## 2 Saran-Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai bahan masukan sebagai berikut:

- 1 Bahwa pengelolaan dan pelaksanaan ketatausahaan merupakan pekerjaan yang tidak mudah dan membutuhkan keseriusan serta ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu kepada karyawan yang khusus menangani ketatausahaan perlu diberikan intensif diluar gaji pokok yang mereka terima.
- 2 Perlu ditingkatkan pendidikan dan latihan bagi karyawan yang menangani bidang SDM dan Umum, sehingga tidak ditemukan lagi karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan tidak mengetahui

tentang pengelolaan dan pelaksanaan SDM dan Umum itu sendiri.

- 3 Sarana pendukung pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, khususnya Bagian SDM dan Umum perlu ditambah peralatan yang lebih canggih seperti komputer beserta internetnya sehingga pengelolaan dan pelaksanaan bidang SDM dan Umum secara modern dapat diterapkan pada Bagian ini dan dapat dijadikan contoh oleh unit-unit bidang SDM dan Umum pada instansi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- ....., **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>. Diakses 11 November 2017
- A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
  - Arianto, Dwi Agung Nugroho. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pegawai, *jurnal economia* Vol. 9, No.1



- Aziz, Abdul. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *jurnal Bisnis Administrasi* Vol. 6, No. 2
- Armstrong. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Budianto, Aji Tri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perusahaan Gas Negara(Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta.*jurnal ilmiah* Vol. 3 No. 1
- Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Hardjanto, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
- Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40, No. 1, November 2016.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong, 2014, *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Edisi 12, Jilid 1, Terjemahan Bob Sabran, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suparyanto dan Rosad, 2015, *Manajemen Pemasaran*, IN MEDIA, Bogor.Suri
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.