

Siti Hajar. NPM. 16.12.0084. Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Kasus PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu). Latar belakang penelitian ini dilakukan, dikarenakan motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan masih dianggap kurang memuaskan.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan di Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian, menemukan bukti yang cukup signifikan bahwa motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan/masyarakat dianggap cukup memuaskan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; ada 70,59 % responden menyatakan setuju, bahwa pimpinan di Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik; ada 64,70 % responden menyatakan setuju, bahwa Motivasi Kinerja Karyawan di Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu sudah cukup baik; ada 76,47 % responden menyatakan setuju, bahwa motivasi dari pimpinan Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan; ada 58,82 % responden menyatakan setuju, bahwa kinerja Karyawan di Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan patner bisnis; ada 52,94 % responden menyatakan setuju, bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya; dan ada 76,48 % responden menyatakan setuju, bahwa pegawai merasakan suasana kerja di Perusahaan PO Sinar Jaya Group Kabupaten Tanah Bumbu penuh rasa kekeluargaan.

Kata Kunci :Pimpinan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut pengamatan penulis ternyata suatu organisasi atau perusahaan dapat dinilai melalui dua sisi, seperti pimpinan kurang bijak dalam mengurus bawahannya dan pimpinan kurang efektif dalam menerapkan kebijakan, baik pada perusahaan kecil, ataupun besar.

Seperti PO Sinar Jaya Group yang mempunya anak cabang di tanah air, seperti di Kabupaten Tanah Bumbu selama sekian dasawarsa sangat berhasil sebagai perusahaan yang

bergerak dibidang jasa angkutan darat, sehingga pimpinan sudah sangat berhasil memotivasi karyawannya, ini dapat menaikkan image perusahaannya, ini suatu fakta yang mesti diakui.

Banyak faktor yang menyumbang pada keberhasilan itu tetapi pola ada keluarnya karyawan dari sekian persen karyawan terburuk tiap tahun bukanlah salah satu hal yang citra yang negatif bagi manajemen. Kalau ada karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan benar maka ia harus secepatnya mendapat ganjaran yang setimpal. Jangan menunda-nunda itu karena berbagai alasan. Apalagi kalau alasannya adalah menanti masa penilaian pegawai secara resmi. Prinsipnya: kalau ada karyawan yang menajdi borok perusahaan atau instansi pemerintah,

Pembahasan analisis tentang motivasi dari pimpinan yang dikaitkan dengan konteks terhadap motivasi kinerja karyawan guna meningkatkan hasil pendapatan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu secara maksimal, merupakan keinginan yang dilakukan bersama, supaya kesejal 1 karyawan dapat terlaksana. Karena secara teoritis, suatu organisasi atau perusahaan 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, bahwa segala aktivitas yang terjadi dalam kontek kinerja 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 dari pimpinan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dibandingkan dengan berbagai kegiatan lainnya yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Terhadap masalah motivasi pimpinan yang dikaitkan dengan proses peningkatkan kinerja karyawan, maka dalam rangka peningkatan kualitas

kinerja pegawai, secara teoritis jika ada karyawan yang perlu mendapat teguran dari pimpinan, 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 yang walau mempunyai relatif banyak karyawan tetapi tidak memiliki sistem penilaian karyawan yang baku atau baik. Padahal kemungkinan besar di perusahaan itu ada satu-dua (mungkin malah lebih banyak) karyawan yang dianggap bermasalah. Perusahaan itu tidak bisa apa-apa ketika mereka membuat ulah karena memang tidak memiliki cara atau dasar yang sah untuk menindaknya.

Kemudian, jika sembarangan menegur, memberi peringatan resmi (ringan maupun berat) atau memecat karyawan malah bisa-bisa membawa perusahaan atau instansi pemerintah ke permasalahan hukum yang lebih rumit lagi. Kemudian menurut Jack Welch, seorang mantan bos General Electric Officer pernah mengajarkan ke segenap pimpinan dan manajer senior di General Electric Officer bahwa sekitar sepuluh persen karyawan mesti dipecat tiap tahunnya. Itu agar perusahaan bisa beroperasi secara maksimal terus-menerus.

Jadi, tiap tahun saat usai penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) manajemen harus berani melepaskan sepuluh persen karyawan dengan prestasi buruk. Bagi bisnis yang masih terbilang kecil,

Bagaimana menangani karyawan yang kinerjanya 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 ketika mem-PHK sebenarnya menyogok karyawan itu untuk meninggalkan perusahaannya. Pasalnya, karyawan yang dipecat itu meraih bayaran yang lumayan.

Khususnya dalam penilaian kinerja karyawan, menangani hasil penilaian yang menuntut langkah-langkah strategis dari perusahaan tersebut. Sebaliknya bagi instansi pemerintah, pemecatan pegawai sangatlah jarang, yang sering terdengar, pegawai yang berkinerja buruk sering dimutasi ditempat yang tidak menyenangkan bagi pegawai tersebut.

Mungkin tempat kerjanya yang baru, jauh dari rumahnya, atau mungkin dimutasi ketempat yang “kering” dalam arti tidak ada bonus selain gajinya saja. Lebih jauh, ada juga pakar manajemen SDM yang berpendapat bahwa proses penilaian pegawai atau penilaian karya (*performance appraisal*) perlu ditiadakan sama sekali.

Masalahnya orang yang dinilai umumnya tidak menyenangi proses ini. Terlalu banyak kelemahan yang terkandung dalam sistem yang selama ini ada. Selain mengundangi antipati langkah ini juga mencitrakan bahwa perusahaan atau instansi pemerintah seolah tidak pernah stabil, karena tingkat pergantian pegawainya (*turnover*) relatif tinggi.

Yang lebih penting lagi, sekian banyak penelitian mengenai penilaian mptovasi pimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan ternyata menunjukkan bahwa penerapannya tidaklah meningkatkan kinerja para karyawan secara umum.

Lantas untuk apa ada *performance appraisal* di tempat kerja. Para pendukung penilaian kinerja karyawan mengutarakan bahwa ini cara untuk mencatat kinerja buru dari karyawan, yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan tingkat pelayanan ke masyarakat yang diemban pegawai tersebut.

Dan salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi pimpinan, motivasi pimpinan merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya, motivasi tersebut bisa lahir dari dirinya sendiri (*internal motivasi*) maupun dari adanya dorongan orang lain (*eksternal motivasi*).

Berkaitan dengan persoalan diatas, pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan mengambil judul “ Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.”

B. Perumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan analisis motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu, seperti tersebut dalam latar belakang masalah diatas, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi hambatan dari motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu?
3. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, dapat diperinci beberapa tujuan penelitian seperti berikut ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi hambatan motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi pendukung motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.

D. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan hal-hal berikut ini:

1. Hasil penelitian ini secara teoritis berguna untuk mengembangkan konsep motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan pedoman bagi peningkatan motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto,2000). Penelitian deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan gejala yang diamati saat ini.

B. Lokasi penelitian

Peneitian ini mengambil lokasi pada Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu Kalimantan Selatan, penelitian dilakukan selama satu semester, dari bulan September 2019 sampai dengan bulan Desember 2019.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan, staf dan seluruh karyawan Staf di Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.

Karena jumlah populasi yang sedikit maka penulis mengambil semua populasi sebagai responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 17 orang.

28

D. Tehnik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini di kumpulkan dengan menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi tentang penegaka disiplin di Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Observasi

Tehnik pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih akurat berkaitan dengan penegakan disiplin pegawai pada Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan yang dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan lisan (dialog) kepada responden mengenai motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan PO. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu.

E. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan berdasarkan metode pengumpulan data di atas, selanjutnya di kelompokkan dan kemudian dianalisis berdasarkan metode kualitatif yaitu adat yang ada ditabulasi dengan memberikan bobot frekuensi dan persentase selanjutnya diinterpretasikan dengan memberikan uraian secara deskriptif sesuai dengan fakta atau keadaan lokasi penelitian. Adapun rumus dalam mencari bobot frekuensi adalah sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\% = \dots\dots\dots\%$$

Dimana:

n : Jumlah responden

f : Jumlah jawaban

% : Jumlah persentase jawaban yang didapat

Untuk mengetahui meningkat atau tidaknya kinerja karyawan di Perusahaan PT. Sinar Jaya Group di Kabupaten Tanah Bumbu Kalimantan Selatan, digunakan rumus (Sugiyono, 2006 : 208)

$$DP = n / N \times 100 \%$$

Dimana :

n = Nilai yang diperoleh (skor hasil)

N = Jumlah seluruh skor (skor ideal)

DP = Tingkat Keberhasilan yang dicapai

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali.
- Manullang, Marihot AMH, 2006. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Sevilla, Consuelo G., Jesus A. Ochave, Twila G. Punsalan, Bella P. Regala, and Gabriel G. Uriarte, 1993, *Pengantar Metode Penelitian*, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Siagian, Sondang P. , 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 2000. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung, Mandar Maju.
- Soekanto, Soerjono, 2002, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Suganda, Dann. 2001. *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung. CV Sinar Baru.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Audrey C. Daniels, Ph, D., 2002. "*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.
- Hardianto. *Pembinaan Karier Karyawan*. internet. 20 Juni 2019