

Artikel Penelitian

**MOTIVASI PIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LAGUNA MANDIRI SEKAYU ESTATE**

Artikel Penelitian Ilmiah
Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh :

HENDRA PURNAMA
NPM. 16.12.0281



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI
BANJARMASIN
2019**

MOTIVASI PIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LAGUNA MANDIRI SEKAYU ESTATE

Oleh : HENDRA PURNAMA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRACT

Hendra Purnama NPM. 16.12.0281. Leadership Motivation in Improving Employee Performance at PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate. The background of this research was conducted, because the motivation of the leadership in improving employee performance was still considered unsatisfactory.

The purpose of this study is intended to find out how the leadership motivation in improving employee performance, especially in providing services to customers in the Company PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate.

The benefits of the research are expected to be useful for developing the concept of leadership motivation towards employee performance in the PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate.

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 improving employee performance, especially in providing services to customers / the community was quite satisfying. This is supported by research evidence that says; there were 70.59% of respondents agreed, that the leadership in the company PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate has motivated employees well; there are 64.70% of respondents agreed, that the Employee Performance Motivation in the Company PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate is good enough; there are 76.47% of respondents agreed, that the motivation of the leadership of the Company PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate is seen to improve employee performance; there are 58.82% of respondents agreed, that the performance of employees in the company PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate has been successful in increasing the satisfaction of business partners; there were 52.94% of respondents agreed, that the facilities and infrastructure owned by the PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate is considered sufficient to provide the convenience of employees in improving their performance; and there are 76.48% of respondents agreed, that employees feel the working atmosphere in the Company PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate is full of kinship.

Keywords: *Leadership and Employee Performance*

ABSTRAK

Hendra Purnama NPM. 16.12.0281. Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate. 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 PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate.

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 PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik; ada 64,70 % responden menyatakan setuju, bahwa Motivasi Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate sudah cukup baik; ada 76,47 % responden menyatakan setuju, bahwa motivasi dari pimpinan Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan; ada 58,82 % responden menyatakan setuju, bahwa kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan partner bisnis; ada 52,94 % responden menyatakan setuju, bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya; dan ada 76,48 % responden menyatakan setuju, bahwa pegawai merasakan suasana kerja di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate penuh rasa kekeluargaan.

Kata Kunci :Pimpinan dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di Indonesia saat ini perkebunan kelapa sawit sedang mengalami perkembangan dan merupakan salah satu komoditi perkebunan yang memiliki nilai ekonomi tinggi. Bagian tanaman kelapa sawit yang bernilai ekonomi tinggi adalah buahnya yang tersusun dalam sebuah tandan, biasanya disebut Tandan Buah Segar (TBS). Buah sawit bagian sabut (daging buah atau mesocarp) menghasilkan Crude Palm Oil (CPO), dan di bagian inti sawit menghasilkan Palm Kernel Oil (PKO). Dengan perkembangan perkebunan kelapa sawit, maka untuk menyeimbangkannya dibangun pabrik-pabrik ekstraksi Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernel Oil (PKO), sehingga akan membuka peluang kerja yang sangat besar bagi tenaga kerja terampil di bidang perkebunan khususnya kelapa sawit. Untuk menjadi tenaga kerja yang terampil diperlukan suatu kemampuan dari seseorang yang tidak hanya memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, tetapi juga harus memiliki keahlian di bidang pengetahuan lapangan (praktek), sehingga nantinya mampu menjadi tenaga yang terampil yang dapat langsung terjun ke lapangan. 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 PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru selama sekian dasawarsa sangat berhasil sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan perkebunan kelapa sawit, 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 PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru secara maksimal, merupakan keinginan yang dilakukan bersama, supaya kesejahteraan 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 dalam hal motivasi manajer 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, menanggapi 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 Pada PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate.” Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan analisis motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru, seperti tersebut dalam latar belakang masalah diatas, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi hambatan dari motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru?
3. Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru?

Metodologi Penelitian

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.

Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan, penelitian dilakukan selama satu semester, dari bulan September 2019 sampai dengan bulan Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pimpinan, staf dan seluruh karyawan Staf di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru. 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.

Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi tentang penegakan disiplin di Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih akurat berkaitan dengan penegakan disiplin pegawai pada Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru.

3. Wawancara

Teknik pengumpulan yang di lakukan melalui tatap muka (*face to face*) dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan lisan (dialog) kepada responden mengenai motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru.

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 di interpretasikan 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. Laguna Mandiri Sekayu Estate di Kabupaten Kotabaru, 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

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Laguna Mandiri Sekayu Astate

Menganalisis dan membahas masalah motivasi pimpinan terhadap motivasi kerja di perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, kiranya dapat dipaparkan hasil temuan penelitian sebagaimana tergambar di bawah ini. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas perusahaan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan sistem pembinaan karyawan yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban karyawan, dengan misi tiap satuan organisasi untuk memotivasi kinerja karyawan, perlu disusun pola karier yang memungkinkan potensi Karyawan yang dikembangkan seoptimal mungkin dalam rangka misi organisasi yang akhirnya pencapaian tujuan nasional dapat dilaksanakan secara lebih efektif. Berkaitan dengan sistem pembinaan karier karyawan, maka sistem ini harus disusun sedemikian rupa, sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong peningkatan prestasi karyawan. Hal tersebut dapat dimungkinkan apabila penempatan karyawan didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dapat dipahami bahwa sistem pembinaan karier karyawan pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi. Berkaitan dengan itu, selanjutnya menganalisis motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate yang dikumpulkan dari hasil wawancara dan kuesioner yang disebarakan dilapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul di lapangan sebanyak 17 responden. Kemudian, dari jawaban 17 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Tabel 1 Manajer PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	12	70,59
Ragu Ragu	2	11,76
Tidak Setuju	3	17,65
Jumlah	17	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 70,59 % responden menyatakan setuju, bahwa manajer PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik. Kemudian yang 11,76 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 11,76 % responden yang menyatakan ragu, apakah PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 17,65 % responden. Artinya ada 17,65 % responden yang menolak pernyataan bahwa PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 70,59 % yang menyatakan setuju, dan mengakui bahwa PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah memberikan motivasi kepada para karyawan dengan baik.

Tabel 2 Motivasi Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat sudah cukup baik

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	11	64,70
Ragu Ragu	3	17,65

Tidak Setuju	3	17,65
Jumlah	17	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 64,70 % responden menyatakan setuju, bahwa Motivasi Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat sudah cukup baik. Kemudian yang 17,65 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 17,65 % responden yang menyatakan ragu, apakah Motivasi Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat sudah cukup baik. Dan yang menyatakan tidak tahu ada 17,65 % responden. Artinya ada 17,65 % responden yang menolak pernyataan bahwa Motivasi Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat sudah cukup baik. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 64,70 % yang menyatakan setuju, dan mengakui bahwa Motivasi Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat sudah cukup baik.

Tabel 3 Motivasi dari Manajer Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	13	76,47
Ragu Ragu	1	5,88
Tidak Setuju	3	17,65
Jumlah	17	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 76,47 % responden menyatakan setuju, bahwa motivasi dari manajer Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kemudian yang 5,88 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 5,88 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah motivasi dari manajer Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 7,41 % responden. Artinya ada 7,41 % responden yang menolak pernyataan bahwa motivasi dari manajer Perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 76,47 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa motivasi dari manajer PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terlihat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Tabel 4 Kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan patner bisnis

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	10	58,82
Ragu Ragu	3	17,65
Tidak Setuju	4	23,53
Jumlah	17	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 58,82 % responden menyatakan setuju, bahwa kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan patner bisnis. Kemudian yang 17,65 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 17,65 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan patner bisnis. Dan yang menyatakan Tidak setuju ada 23,53 % responden. Artinya ada 23,53 % responden yang menolak pernyataan bahwa kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah berhasil dengan baik

meningkatkan kepuasan patner bisnis. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 58,82 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, telah berhasil dengan baik meningkatkan kepuasan patner bisnis.

Tabel 5 Sarana dan prasarana yang dimiliki PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	9	52,94
Ragu Ragu	3	17,65
Tidak Setuju	5	29,41
Jumlah	17	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 52,94 % responden menyatakan setuju, bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian yang 17,65 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 17,65 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah sarana dan prasarana yang dimiliki PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 29,41 % responden. Artinya ada 29,41 % responden yang menolak pernyataan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 52,94 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, dinilai cukup memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 7 Karyawan merasakan suasana kerja di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, penuh rasa kekeluargaan

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	13	76,48
Ragu Ragu	2	11,76
Tidak Setuju	2	11,76
Jumlah	17	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 76,48 % responden menyatakan setuju, bahwa karyawan merasakan suasana kerja di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, penuh rasa kekeluargaan. Kemudian yang 11,76 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 11,76 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah karyawan merasakan suasana kerja di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, penuh rasa kekeluargaan. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 11,76 % responden. Artinya ada 11,76 % responden yang menolak pernyataan bahwa karyawan merasakan suasana kerja di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, penuh rasa kekeluargaan. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 76,48 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa karyawan merasakan suasana kerja di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, penuh rasa kekeluargaan.

Tabel 8 Terhadap keberhasilan karyawan dalam mengharumkan nama baik PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, karena adanya motivasi diri sendiri dan pimpinan

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	7	41,18

Ragu Ragu	4	23,53
Tidak Setuju	6	35,29
Jumlah	17	100

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 41,18 % responden menyatakan setuju, bahwa keberhasilan karyawan dalam mengharumkan nama baik PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, karena adanya motivasi diri sendiri dan pimpinan. Kemudian yang 23,53 % responden menyatakan ragu ragu. Artinya ada 23,53 % responden yang menyatakan ragu ragu, apakah keberhasilan karyawan dalam mengharumkan nama baik PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, karena adanya motivasi diri sendiri dan pimpinan. Dan yang menyatakan tidak setuju ada 35,29 % responden. Artinya ada 35,29 % responden yang menolak pernyataan bahwa keberhasilan karyawan dalam mengharumkan nama baik PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, karena adanya motivasi diri sendiri dan pimpinan. Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 41,18 % yang menyatakan setuju dan mengakui bahwa keberhasilan karyawan dalam mengharumkan nama baik PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, karena adanya motivasi diri sendiri dan pimpinan.

2. Faktor yang menjadi hambatan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate

Hambatan motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan, banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah:

- a. Adanya aturan yang saling bertentangan di perusahaan. Permasalahan ini muncul dikarenakan karyawan menghadapi persoalan antara mengutamakan kepuasan kepada pelanggan internal (pimpinan perusahaan) ataukah mengutamakan kepuasan pelanggan eksternalnya (masyarakat), sehingga menjadikan menurunnya motivasi kinerja karyawan.
- b. Adanya aturan yang kurang jelas di perusahaan. Ini terjadi dikarenakan ketidaktahuan karyawan akan apa yang menjadi harapan pimpinan, dan bagaimana cara memenuhi harapan tersebut, ini juga berdampak terhambatnya motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- c. Kecakapan karyawan di perusahaan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan manajer. Hal ini mungkin berhubungan dengan kemampuan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mengurangi motivasi pimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
- d. Kurangnya sarana dan prasarana yang ada. Juga dapat menghambat kinerja karyawan, karena disamping motivasi dari pimpinan sarana dan prasarana, terutama pada peralatan maupun teknologi yang di pergunakan dalam memberikan kualitas kinerja karyawan. Dengan terlalu minim peralatan serta teknologi yang dipergunakan akan berakibat kurangnya motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- e. Kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan pimpinan. Artinya masih tidak adanya sistem evaluasi dalam memberikan penghargaan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, terutama dalam melihat kinerja karyawan melalui hasil kerja mereka, berdampak kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- f. Masih kurangnya kerja sama antar karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Berdampak menurunnya motivasi karyawan dalam mengatasi masalah yang akan terjadi di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, dan ini mengakibatkan karyawan tidak berkembang, dan kinerjanya juga menurun.

3. Faktor pendukung Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate

Berkaitan dengan faktor pendukung dari analisis motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, meliputi, antara lain:

- a. Adanya kesempatan belajar yang diberikan manajemen PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, kepada semua karyawan yang menginginkan kemajuan dan peningkatan kualitas, ini tentunya dapat menambah motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
- b. Adanya keinginan manajemen PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, untuk memberikan pelatihan ketegakerjaan kepada semua karyawan, dengan melakukan studi banding ke berbagai perusahaan yang lebih maju. Ini dapat menambah motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
- c. Adanya penghargaan pemberian hadiah (reward) terhadap karyawan yang berprestasi, ini berdampak terhadap adanya kompetensi yang sehat antara sesama karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate..
- d. Adanya pelatihan terhadap semua karyawan dari pimpinan, tidak terkecuali terhadap karyawan yang lama, dapat menambah motivasi karyawan, terutama karyawan yang baru untuk selalu bersaing dengan karyawan yang lama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.
- e. Adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari pimpinan, dapat menambah motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih optimal dan sepenuh hati.
- f. Adanya insentif yang diberikan manajemen PT Laguna Mandiri Sekayu Astate setiap bulannya, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan kepada semua karyawan terhadap target yang telah diberikan perusahaan.

Kesimpulan

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

- a. Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa analisis motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, cukup memuaskan secara signifikan. Hal ini didukung oleh bukti penelitian yang menyebutkan; Kinerja Karyawan sudah cukup baik; Motivasi dari pimpinan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sudah terlihat cukup baik; motivasi dari Manajer perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate dapat meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan untuk bekerja lebih terarah dan lebih cepat; dengan meningkatnya kinerja Karyawan dapat pula meningkatkan kepuasan patner bisnis; sarana dan prasarana yang dimiliki PT Laguna Mandiri Sekayu Astate telah memberikan kemudahan Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya; dan karyawan telah merasakan suasana kerja dengan penuh rasa kekeluargaan.
- b. Sedangkan faktor yang menjadi hambatan dari Motivasi pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate meliputi; adanya aturan yang saling bertentangan; masih adanya aturan yang kurang jelas; masih adanya kecakapan karyawan yang tidak sesuai pekerjaan; masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung; dan kurang jelasnya sistem penghargaan yang diberikan manajer kepada karyawan yang berprestasi.
- c. Mengenai faktor yang menjadi pendukung Motivasi pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate, adalah adanya kesempatan belajar yang diberikan manajer PT Laguna Mandiri Sekayu Astate kepada semua karyawannya; adanya keinginan manajer PT Laguna Mandiri Sekayu Astate untuk memberikan pelatihan ketegakerjaan kepada semua karyawannya; masih adanya penghargaan yang diberikan walaupun belum jelas terhadap karyawan yang berprestasi; adanya pelatihan terhadap semua karyawan berprestasi; adanya jaminan kesehatan dan

keselamatan kerja kepada semua karyawan; dan adanya insentif yang diberikan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate setiap bulannya kepada semua karyawan.

Saran-saran

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

- a. Aturan yang dibuat untuk diterapkan kepada semua karyawan tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah, sehingga saran penulis sebaiknya bagian personalia atau HRD untuk selalu berkordinasi dengan pihak Ketenaga kerjaan dalam membuat kebijakan upah minimum provinsi (UMP) di PT Laguna Mandiri Sekayu Astate.
- b. Terhadap kecakapan karyawan yang dianggap masih kurang, saran penulis, sebaiknya pimpinan atau manajemen perusahaan PT Laguna Mandiri Sekayu Astate untuk selalu memberi pelatihan lebih kepada karyawan yang bersangkutan tersebut.
- c. Terhadap masih kurang jelasnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, saran penulis sebaiknya manajemen perusahaan harus membentuk tim seleksi karyawan berprestasi, yang saat ini hanya di serahkan kepada pihak personalia, guna menghindari adanya keberpihakan kepada sebagian kecil karyawan, dengan harapan karyawan yang berprestasi benar-benar dapat dipertanggungjawabkan keberhasilannya, sehingga nantinya semua karyawan termotivasi untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali.
- Manullang, Marihot AMH, 2006. *Manajemen Personalialia*, 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.