



Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan

Novi Elvianta, Husni Thamrin dan Bahrum jamil*

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima Februari 2014; Disetujui April 2014; Dipublikasikan Juni 2014

Abstrak

Penelitian merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisa yang tidak menggunakan analisis statistik. Data analisis kualitatif dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Anugerah Semesta Medan dilakukan dengan cara memenuhi persyaratan diantaranya, interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu dan membutuhkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan tentram. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pemimpin mampu memberikan dorongan atau semangat motivasi kepada para bawahan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal dan dapat menimbulkan dorongan yang positif karyawan dalam bertindak.

Kata Kunci: Peran; Pemimpin; Motivasi

Abstract

The research is a qualitative research with descriptive approach that is research that produce analytical procedure that do not use statistical analysis. Qualitative analysis data is collected by interview, observation and documentation. The results showed that the role of leaders in improving employee motivation at PT. Mestika Anugerah Semesta Medan is done by fulfilling the requirements among others, social interaction with each other that help each other and require so as to create a comfortable and peaceful work environment. In the process of socializing and interacting, a leader is able to provide encouragement or motivation spirit to the subordinates in order to achieve optimal organizational performance and can lead to positive encouragement of employees in the act.

Keywords: Role; Leader; Motivation

How to Cite : Novi Elvianta, Husni Thamrin dan Bahrum jamil (2014). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan
2 (1): 8-15

*Corresponding author:

E-mail: irwannasution@yahoo.com

P-ISSN-2549-9165

e-ISSN-2580-2011

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang pabrik maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumberdaya manusia yang ada (SDM).

Manusia merupakan salahsatu faktor yang paling penting dalam perusahaan karena merupakan tenaga kerja yang dapat tumbuh berkembang dengan baik, oleh sebab itu itu dibutuhkan suatu motivasi untuk mendorong dan mengarahkan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Karyawan sebagai elemen organisasi yang merupakan asset dalam mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditentukan sebelumnya dituntut untuk selalu memotivasi dan mengembangkan diri meraih prestasi kerja yang optimal.

Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja yang optimal diperlukan dukungan kuat dan keyakinan nyata dari pimpinan, teman kerja dan lingkungan yang memadai. Tanpa adanya dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur-unsur diatas, maka sulit bagi karyawan untuk mengembangkan diri, mengeksperisikan gagasan, berinovasi dan memotivasi diri untuk lebih tinggi dalam organisasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pemimpin bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat

memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak pemimpin mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Salahsatu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi ini banyak macamnya seperti pemerian rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari pemimpin. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalui diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dikerjakannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pkerjaannya, para karyawanakan saling menghargai hak dan kewajiban sesamakaryawan sehingga terciptalah suasana kerja yang nyaman, pada akhirnya karyawan secara sukarela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mencapai suatu kesuksesan, pemimpin di PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta tidak lepas dari jasa orang lain. Pretasi bawahan terutama disebabkan oleh dua hal yaitu

kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antarlain oleh pendidikannya, pengalaman, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada pada diri seseorang. Pemimpin disuatu organisasi yang bertanggungjawab untuk pencapaian berbagai tujuan seringkali mengalami hambatan yang disebabkan karena perilaku yang ditunjukkan para karyawan yang menjadi bawahannya. Para pemimpin dan seluruh karyawan saling terlibat dalam mewujudkan tujuan PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta, maka dibutuhkan interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan tentram. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal dan dapat menimbulkan daya dorong yang positif karyawannya dalam bertindak. Seorang pemimpin juga harus menghindari tindakan, ucapan dan ungkapan yang dapat membunuh motivasi orang-orang yang menjadi tanggungjawabnya.

Memberi motivasi dan berinovasi untuk mengekspresikan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan, tidak cukup hanya dengan cara mendorong untuk berperilaku motivatif, tetapi lebih dari itu seorang pemimpin juga harus menjaga moral kerja agar semangat tetap terjaga dan terpelihara dengan baik. Untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan haruslah diberikan suatu motivasi. Motivasi ini tidak hanya berbentuk materi saja tetapi dengan bentuk penghargaan dan prestasi yang dikerjakan karyawan. Jadi motivasi juga saling berkaitan erat dengan karyawan oleh karena itu karyawan harus memiliki motivasi untuk semangat kerja supaya dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitan kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, dimana penulis menggambarkan bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan. Adapun lokasi penelitian merupakan tempat dimana penulis mengetahui keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti dalam rangka memperoleh data. Agar data yang diperoleh lebih akurat, maka penulis memilih sekaligus menetapkan tempat yang memungkinkan dalam upaya menggali keterangan atau data yang dibutuhkan dengan pertimbangan agar dapat memperoleh kemudahan dalam pengambilan data yang sesuai dengan tema penelitian. Informan penelitian dilakukan dengan cara *snowball sampling*. Pada tehnik sampling ini peneliti sebelumnya sudah menentukan seorang informan kunci sebagai sumber data utama. Berkaitan dengan data utama, jenis datanya dibagi menjadi dua yaitu kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis (Moeloeng, 1990).

Tehnik pengumpulan data merupakan cara untuk mendapatkan informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dengan cara mengamati secara langsung terhadap obyek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan untuk yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam mencari informasi berdasarkan tujuan. Subjek penelitian ini menjadi informasi yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian, informan penelitian ini Bapak Direktur Perusahaan dan Sekretaris, sedangkan informan utama adalah karyawan PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan sebanyak 24 orang. Informan tambahan yaitu mereka yang memberikan informasi walaupun tidak terlibat di dalam interaksi sosial yang diteliti. Adapun yang menjadi informan tambahan yaitu masyarakat itu sendiri yang aktif dalam menganalisis

kepemimpinan Direktur di PT. Mestika Sakti Anugerah Medan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi (analisis dokumen) berupa penelaahnya terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi – referensi atau peraturan yang memiliki relevansi dengan fokus permasalahan penelitian. Sumber data sekunder dapat dimanfaatkan untuk menguji menafsirkan bahkan meramalkan tentang organisasi tempat penelitian, data – data yang berhubungan dengan subjek yang diteliti serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang tujuan adalah menggambarkan kondisi data, serta gejala-gejala yang ada. Dimana menurut Miles dan Huberman (2010 : 225) analisis data kualitatif tentang mempergunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluas atau dideskripsikan. Sedangkan menurut Sudjana (2010 : 225) menyatakan analisis data kualitatif bertolak dari fakta atau informasi dilapangan. Analisis data dalam metode kualitatif dilakukan secara bersamaan melalui proses pengumpulan data. Menurut Miles dan Humberman (2010 : 225) analisis data meliputi : (1) pengumpulan data dengan mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara dilapangan, (2) reduksi data dengan fokus penelitian. Reduksi merupakan suatu bentuk analisis data yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data – data yang telah di reduksi, (3) penyajian data informasi yang tersusun dengan memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, (4) pengambilan keputusan atau verifikasi

Setelah data disajikan, maka dilakukan pengambilan keputusan dan verifikasi. Untuk itu diusahakan untuk mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal – hal yang sering muncul, dan lain sebagainya. Jadi dari data tersebut diusahakan untuk mengambil suatu kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan, didasarkan para reduksi data, dan penyajian

data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan pemimpin pada umumnya ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan tersebut berkembang. Salahsatu peran yang dapat dilakukan oleh Bapak Darwin Japari selaku pemimpin PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan dan sifatnya sangat penting sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

“Menurut Bapak Darwin Japari selaku Direktur Mestika Sakti Semesta Medan bahwa sistem pemberian motivasi untuk karyawannya yaitu berupa pembinaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk membina karyawan semangat kerja, keterampilan, keahlian serta penerapan untuk disiplin dan yang melanggar peraturan di perusahaan maka karyawan dapat dikenakan sanksi-sanksi berupa teguran dipotong gaji”

Jadi maksud memberikan motivasi disini yaitu memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya atau karyawan, memberikan tanggungjawab serta kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan tau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memenuhi kebutuhan karyawannya agar karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan kegiatan yang optimal, dinatara kebutuhan tersebut adalah kebutuhan sandang, pangan dan pemberian THR pada hari raya idul fitri. Kebutuhan sosial ini dibuktikan dengan terjalannya interaksi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, adanya kasihsayang dan persahabatan serta kerjasama antar karyawan. Kebutuhan penghargaan yaitu penghargaan berupa tambahan gaji.

Selain pemenuhan kebutuhan diatas pemimpin PT. Mestika Sakti Anugerah

Semesta juga memberikan tekanan atau paksaan pada tingkat rendah berupa peraturan/ tatacara tertib yang disesuaikan secara bertahap untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan reward pada karyawan berupa upah kehadiran sebesar Rp. 60.000,- yang diberikan secara bertahap, memberikan reward pada karyawan berupa upah lembur, karena tanpa adanya pemohonan terlebih dahulu. Maka karyawan tidak dapat mendapatkan upah lembur, memberikan rekomendasi kepada karyawan untuk mengikuti program latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas karyawan, baik dalam program latihan dibidang teknologi maupun manajemen serta mengadakan *outbond* yang bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan atau kebosanan kerja yang berakibat dari tekanan-tekanan atau tuntutan- tuntutan kerja. Selain itu, *outbond* bertujuan untuk merangsang semangat kerja dan pada akhirnya akan tercipta sebuah motivasi kerja.

Bentuk motivasi ini berupa kebutuhan dalam hidupnya yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam hal ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Menurut Bapak Winata Prawita selaku wakil Direktur PT. Mestika Sakti Anugerah Medan bentuk motivasi yang diberikan pemimpin yaitu suatu bentuk kebutuhan yang berupa sandang, pangan, papan dan gaji, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan (pretasi kerja yang baik), dan aktualisasi diri (pengembangan diri semaksimal mungkin dan melakukan apa yang paling cocok saat menyelesaikan pekerjaannya sendiri).

Dalam sebuah perusahaan yang bergerak apapun baik yang manufaktur maupun jasa ada banyak hal yang harus dilakukan baik oleh pemimpin (Direktur) maupun wakil Direktur diantaranya adalah motivasi yaitu dorongan untuk mengarahkan bawahan. Konsepsi motivasi di Mestika Sakti, hasil wawancara dengan informan (05 Februari 2013), bahwa motivasi yang dilakukan selama ini sifatnya adalah dorongan dan arahan kepada bawahan serta memberikan tanggungjawab kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan tau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Lia selaku sekretaris PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor yang berhubungan dengan pemberian insentif yaitu pemberian untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pemberian insentif merupakan salahsatu cara yang dapat digunakan dalam usaha mencapai tujuan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Mestika Sakti Anugerah Medan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu pemberian insentif berbentuk material dengan pemenuhan kebutuhan jasmani, berupa gaji yang diterima oleh para karyawan berdasarkan peraturan yang berlaku. Insentif yang berbentuk material lainnya selain gaji , yang saat ini di PT. Mestika Sakti Anugerah Medan yaitu:

- a. Tambahan penghasilan bagi para karyawan yang melakukan kerja diluar jam-jem kerja berupa uang lembur.
- b. Pemberian insentif penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang benar-benar melaksanakan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Selanjutnya pemberian insentif yang berbentuk non material yang bersifat psikologis, antara lain berupa: (1) adanya perhatian terhadap karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik dan penuh

tanggungjawab sampai pada periode tertentu, (2) para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yakni karyawan yang hampir seharian penuh di lingkungan kerjanya. Para karyawan ini umumnya belum mendapat penghargaan dengan apa yang dikerjakan. Biasanya para karyawan ini melakukan pekerjaan tanpa memperhatikan situasi dan kondisi fisik. Biasanya bentuk insentif ini berupa penghargaan, (3) memberi makan satu kali pada waktu istirahat apada jam 11.30-12.30 WIB, (4) memberi pakain berupa seragam kepada karyawannya.

Seorang pemimpin yang ingin meningkatkan motivasi kerja melalui pemeberian semangat kerja karyawan tentu mengalami hambatan-hambatan yang besar ataupun kecil sulit diatasi dan kadangkala hambatan ini datang dari luar dan dari dalam organisasi tersebut. Menurut Elly selaku menager operasional kendala-kendala yang dihadapi para karyawan PT. Mestika Sakti Anugerah Medan sebagai berikut:

1. Kurangnya pemberian pujian atau penghargaan terhadap karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik guna memberikan dorongan dalam menumbuhkan kegairahan bekerja
2. Banyaknya karyawan yang ditempatkan pada kantor tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan ataupun pendidikan yang diperoleh sebelum mereka menjadi karyawan.
3. Lingkungan tempat kerja yang kurang memadai
4. Kurangnya disiplin, umunya para karyawan kurang menyadari tentang peraturan-peraturan yang berlaku bagi setiap karyawan, sehingga mempengaruhi tanggungjawab dalam setiap pelaksanaan tugas.
5. Kurang adanya keterbukaan dari karyawan
6. Malas untuk bekerja
7. Tidak memberi keteladanan yang baik untuk karyawannya

8. Menghindari tanggungjawab.

Hal yang paling penting dalam melaksanakan mangemen adalah hubungan antara karyawan dan pemimpin. Dimana hubungan yang terjadi setiap harinya antara pengawasan dengan yang diawasinya pada tingkat organisasi. Hubungan ini menjadi suatu hal yang aktif yang perlu mendapat perhitungan yang lebih banyak dari kegiatan manajemen lainnya. Sebagaimana disadari bahwa efisiensi pemimpin adalah suatu keahlian untuk menggerakkan orang-orang melakukan suatu pekerjaan. Hal ini mempunyai dasar adanya hubungan antara pimpinan dengan para bawahan atau karyawannya.

Pimpinan merupakan orang yang mempunyai wewenang tersendiri dalam memimpin organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dimana pimpinan bertanggungjawab atas maju mundurnya perusahaan tersbut, sedangkan karyawannya adalah pelaksana operasional dari kebijaksanaan pemimpin yang juga ikut menentukan kelancaran dari proses pencapaian tujuan perusahaan. Jadi kedua pihak diatas saling berhubungan dalam pencapaian tujuan.

“ Menurut Mulliadi selaku supervisor di kantor PT. Mestika Sakti Anugerah Medan, usaha-usaha yang dilakukan oleh pemimpin dalam meningkatkan motivasi karyawan yaitu:

1. Penilaian karyawan setahun sekali melalui DP3 (Datar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Dalam hal ini pemimpin melaksanakan penilaian secara langsung serta mengadakan kontrol keruangan kerja karyawan tanpa sepengetahuan karyawannya.
2. Memberikan promosi/kenaikan gaji tepat apada waktunya
3. Pembinaan bagi para karyawan dilakukan sebulan sekalidengan cara rapat kerja intern, untuk mengetahui rencana dan masalah-masalah yang dihadapi oleh masing-masing bagian kantor PT.

Mestika Sakti Anugerah Medan dan menghubungkan rencana tersebut dengan satu sama lainnya, untuk mengetahui perbandingan hasil-hasil yang dicapai atau kemungkinan-kemungkinan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana tersebut dan mendorong karyawan untuk semangat dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

4. Meningkatkan disiplin kerja karyawan, seorang pemimpin harus berupaya terus-menerus menanamkan kesadaran, melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan apabila karyawan melalaikan tugasnya dan tanggungjawab dalam bidangnya masing-masing maka diberikan teguran/sanksi secara langsung oleh atasan
5. Dalam menempatkan karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga tidak menimbulkan kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja.
6. Pemimpin harus berupaya melengkapi peralatan yang dibutuhkan para karyawannya sesuai dengan bidang tugas yang ditugaskan.

Sebelumnya telah diuraikan bahwa salahsatu faktor yang dialami oleh sebuah perusahaan adalah keterbatasan waktu dan kemampuan seorang karyawan didalamnya melakukan aktivitas-aktivitasnya untuk semangat kerja. Oleh karena itu, pemimpin dengan karyawan dapat melalui tugas dan upaya yang dilakukan dalam perilaku perusahaan agar dapat membantu, membina dan mengkoordinir karyawan dalam menghadapi situasi dan kondisi organisasi perusahaan. Dengan tugas dan upaya yang dilakukam oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dikaitkan pula dengan sumber-sumber data yang diperoleh, maka dapat dikatakan bahwa pemimpin akan dapat terbantu didalam usaha pencapaian tujuan perusahaan baik dari segi meningkatkan motivasi maupun semangat

kerja dari kesadran kryawan dalam melakukan tugasnya.

Seorang pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara kepemimpinan yang digunakan oleh seorang direktur akan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja, semangat kerja dan keputusan karyawan terhadap peraturan. Oleh karena itu, pemimpin akan dapat berhasil bila seorang pemimpin itu memperhatikan karyawannya dan pemimpin dapat menjadi panutan yang baik untuk karyawannya. Menurut Supianto selaku kolekto PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan tentang peran atau tugas pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya agar semangat kerja
2. Memberikan tanggungjawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Memmberikan THR berupa uang, makanan, minuman pada hari raya idul fitri untuk agama islam
4. Memberi makan satu kali pada waktu istirahat
5. Memberi pakaian berupa seragam kerja untuk karyawannya
6. Memenuhi kebutuhan sosial, ini dibuktikan dengan terjalinnya interaksi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, adanya kasihsayang dan persahabatan antara karyawan
7. Memberi kedisiplinan kerja karyawan
8. Memberi penghargaan berupa tambahan gaji lembur
9. Memberikan reward pada karyawan berupa upah kehadiran

Berdasarkan penjelasan diatas tentang peran dalam meningkatkan motivasi karyawan bahwa hubungan pemimpin dengan karyawan harus dengan baik, dalam hal ini dapat mengakibatkan motivasi kerja karyawan PT. Mestika Sakti Anugerah

Semesta Medan dapat ditingkatkan. Pemimpin PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan cukup mampu dalam membina dan memotivasi serta menggerakkan dan mengawasi aktivitas para karyawannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pemimpin di PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan belum optimal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemimpin masih kurang mendorong sistem kerja karyawan, kurang memberikan pujian atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurang adanya disiplin kerja, kurang memberi gaji yang optimal, kurangnya keterbukaan kepada sistem kerja di kantor dan kurang tanggungjawab terhadap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2000. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI Vol 1. No 1.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2.
- Moloeng, L.J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2.