



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 15%

Date: Saturday, July 13, 2019

Statistics: 388 words Plagiarized / 2601 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

ANALISIS MOTIVASI PIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HELMA PUTRI SAIJAAN KOTABARU ANALYSIS OF LEADERSHIP MOTIVATION IN EFFORTS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HELMA PUTRI SAIJAAN KOTABARU LISA YULIYANA; Dwi Wahyu Artiningsih; Syahrani Prodi Manajemen, Fak, Ekonomi –Univ.

Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Albanjari Kalimantan Selatan *corresponding author : lisayuliyana1702@gmail.com +6282153780866 ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menguji : bagaimana peran pimpinan dalam memberika motivasi kepada para karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu merupakan penelitian survey, wawancara, dokumentasi, observasi. Hasil penelitian menunjukkan : untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru sebaiknya menggunakan pengembangan karir agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dimana pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir maka para karyawan akan merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitasnya dalam bekerja. Kata Kunci : Motivasi Pimpinan; Kinerja Karyawan ABSTRACT This study aims to examine: how the leadership role in providing motivation to the employees of PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru in order to improve the performance of its employees.

This study uses a descriptive qualitative research design and data collection techniques used in this study, namely survey, interview, documentation, observation. The results

showed: **to improve the performance of employees** of PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru should use career development so that employees can improve their performance, where career development is closely related to employee performance. With the existence of career development, the employees will feel satisfied, improve their work, loyalty and creativity at work.

Keywords: Leadership Motivation; Employee Performance
PENDAHULUAN Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan perlu adanya suatu motivasi yang di tujukan oleh pemimpin untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari dalam perusahaan. Motivasi **kerja merupakan alat untuk berkomunikasi untuk dapat mencapai suatu tujuan bersama yang di** gunakan oleh pemimpin dengan karyawannya dalam suatu lingkup perusahaan, **oleh karena itu dibutuhkan** orang-orang yang mempunyai kualitas, cakap, berdedikasi, dan terampil serta bertanggungjawab dalam tugas dan pekerjaan khususnya dalam menangani tugasnya. Memberikan motivasi adalah salah satu tugas pemimpin atau kelompok pemimpin **dalam suatu organisasi atau** perusahaan.

Dengan demikian motivasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh pemimpin yang khusus berhubungna dengan faktor manusia. Mengingat manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu oraganisasi atau perusahaan , oleh sebab itu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan unsur manusia dalam semua tindakan manajerial serta masalah-masalah dengan cara mencari ketenangan tentang kebutuhan apa yang dirasakan oleh setiap karyawan serta berusaha mensinkronkan antara keinginan karyawan dengan keinginan pemimpin.

Setelah **terwujudnya motivasi kerja maka akan timbul** kinerja karyawan yang baik. Untuk mewujudkannya, maka diperlukannya antara pemimpin dengan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para karyawan secara maksimal di dalam oraganisasi ataupun perusahaan. PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang batubara. Perusahaan PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru ini telah beroperasi lama. Masalah yang akhir-akhir ini terjadi pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru adalah kelalaian pada saat bekerja dan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan skedul perusahaan sehingga berdampak pada kedua belah pihak, **baik dari perusahaan itu sendiri** maupun dari pihak karyawan.
PERUMUSAN MASALAH Menyadari pentingnya tugas-tugas yang ada dalam PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru tentu saja sangat mendukung dalam hal proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efesien, maka dari itu sangat diperlukan adanya sebuah motivasi **yang diberikan kepada karyawan** dalam melaksanakan tugas

yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Selanjutnya dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana motivasi pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru? Bagaimana motivasi pimpinan yang diharapkan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru? TUJUAN PENELITIAN Untuk mengetahui peranan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan peran pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru.

Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung peran pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru. METODE PENELITIAN Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Lokasi Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru yang beralamat Serongga, Jln Poros Mandala Rt. 26 Desa Tegalrejo Kec. Pelumpang Hilir Kab. Kotabaru.

Jenis dan Data Penelitian Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data-data yang diambil langsung dari PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dan lain-lain. Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut: Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara melihat dan catatan-catatan yang ada di perusahaan.

Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung keadaan sebenarnya yang ada di perusahaan. Teknik Analisa Data yaitu Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data-data yang diperoleh dari hasil riset lapangan, penulis akan melakukan berbagai analisis dan pemilihan data sehingga akan mendapatkan data primer yang tepat agar dapat dikembangkan sampai dapat tersusun dalam bentuk skripsi.

GAMBARAN UMUM PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru dipercaya dapat memberikan standar layanan perusahaan yang bertanggung jawab dengan jangka panjang permintaan strategi penambangan dan yang mana sesuai dengan status internasionalisme industri penambangan Indonesia. PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan. PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru didirikan pada tahun 2013 dengan tujuan utama yaitu menyediakan produk pertambangan dengan kualitas luar biasa untuk meningkatkan profesionalisme dan kesehatan lingkungan. HASIL PEMBAHASAN

PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru didalam memotivasi karyawannya tidak begitu maksimal, hal ini disebabkan karena dalam perusahaan tersebut tidak memiliki atau menggunakan pengembangan karir sehingga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Dari kebijakan yang ditetapkan oleh PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru tersebut membuat kinerja para karyawan menjadi lemah.

Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentu pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru cenderung mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada para karyawannya. Untuk dapat mengetahui penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel kinerja karyawan berikut ini : Tabel 4 Data Kinerja Karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru

| No | Tahun | Kegiatan yang dilakukan | Target | Hasil target |
|----|-------|--|--------------------|--------------------|
| 1 | 2015 | pengangkutan batubara dari stockpile ke tongkang | 200.000 Matrik ton | 200.000 Matrik ton |
| 2 | 2016 | pengangkutan batubara dari stockpile ke tongkang | 200.000 Matrik ton | 180.000 Matrik ton |
| 3 | 2017 | pengangkutan batubara dari stockpile ke tongkang | 200.000 Matrik ton | 180.000 Matrik ton |

Sumber : PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru, 2019 Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa target kinerja karyawan pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru mengalami penurunan yang terjadi pada tahun 2015 ke tahun 2016 sebanyak 20 matrik ton, kemudian di tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 5 matrik ton.

Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus memaksimalkan motivasi terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan sebaiknya perusahaan membuat kebijakan dengan menggunakan atau mengadakan pengembangan karir agar target kinerja karyawan dapat meningkat, maka perusahaan harus menyusun berbagai strategi dalam mempengaruhi karyawannya untuk turut serta dalam mencapai tujuan tersebut.

Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan sangat bergantung pada keahlian dan kemampuan karyawan, untuk menggerakkan karyawan agar dapat sesuai dengan keinginan yang dihendaki perusahaan, maka perusahaan harus mendorong dan memacu

kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karir merupakan suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

Oleh karena itu perusahaan menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutasi personal. Dengan adanya jenjang karir yang jelas, maka karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan baik untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Motivasi Pimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru 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 kegiatan atau usaha pimpinan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kegairahan para karyawan dalam melaksanakan tugas.

Pimpinan suatu perusahaan sangat perlu mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sebab apabila pimpinan dapat memotivasi karyawan maka semangat kerja dan kegairahan dapat ditimbulkan atau ditingkatkan, agar kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa tanggung jawab, keengganan dalam melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan serta kelesuan-kelesuan dalam bekerja dan sebagainya dapat diatasi.

Berikut ini akan dijelaskan apa saja motivasi pimpinan yang diberikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut : Pemberian gaji yang layak Bagi karyawan upah adalah penghasilan dasar untuk menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan.

Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan pimpinannya. Apabila diselidiki secara mendalam bahwa seseorang ingin menjadi bekerja atau karyawan karena mereka menginginkan gaji yang akan diperoleh 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, papan. Pemberian gaji pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru disesuaikan dengan golongan dan jumlah gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, meskipun kebutuhan yang mereka penuhi tidak jauh berbeda. Dari awal berdirinya PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru sampai sejauh ini tidak ditemukan adanya kendala-kendala dalam pemberian gaji tersebut, karena dengan tepatnya pembayaran gaji yang sesuai dengan jadwal yang ada pada perusahaan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru. Pemberian bonus Bonus yang diberikan akan sangat mempengaruhi terhadap motivasi kinerja karyawan, semakin besar bonus yang diberikan maka semakin besar pula motivasi kinerja karyawan tersebut.

Adanya keterbukaan dari pihak pimpinan perusahaan mengenai bonus yang akan diberikan kepada para karyawannya, sehingga karyawan yang ada di perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan tentu akan memunculkan motivasi bagi karyawan serta menjadi catatan bagi perusahaan bahwa kinerja karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang selama ini cenderung menurun.

Pemberian upah tambahan Jumlah gaji yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Namun selain gaji yang berpengaruh, upah tambahan juga sangat berperan penting karena diluar jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Penjagaan kesehatan Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji, bonus dan upah tambahan, karyawan juga membutuhkan penjagaan kesehatan, mengingat karyawan juga manusia yang sewaktu-waktu mereka juga akan jatuh sakit, maka salah satu kewajiban dari pihak pimpinan perusahaan adalah dengan menyediakan sebuah tempat kesehatan akan jaminan kesehatan kepada para karyawannya.

Kondisi perusahaan yang menyenangkan Kondisi perusahaan yang menyenangkan yang baik dan nyaman akan tercipta apabila karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian akan menimbulkan adanya rasa kebersamaan, tenggang rasa, rasa memiliki dan tanggung jawab para karyawan maupun dari pimpinan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru. Dengan demikian masing-masing karyawan akan memberikan penghormatan secara nyata sebagai aset perusahaan yang saling menguntungkan.

Penempatan karyawan pada tempat yang tepat Setiap pimpinan dalam suatu perusahaan harus dapat menempatkan para bawahannya ditempat 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 perusahaan yang bersangkutan. Keadaan karyawan pada PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru, pada dasarnya sudah menguasai tugas-tugas dan

fungsinya, tetapi 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 rasa 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 penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam usaha meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi Pimpinan Yang Diharapkan Karyawan Adapun harapan yang diinginkan oleh karyawan terhadap pimpinan adalah berupa pengembangan karir, dimana pengembangan karir itu sendiri adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang dan sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah perusahaan sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya yang juga dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

Dengan demikian sudah pasti berdampak buruk pada kinerja karyawan yang tidak maksimal dan turunnya produktivitas kinerja karyawan yang disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan kurang bahagia bagi karyawan, yang akan dapat menimbulkan produktivitas kinerja yang menurun. Berdasarkan data ini, maka sudah nampak jelas bahwa umumnya karyawan mengarpakan adanya pengembangan karir pada PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru guna mengatasi masalah dan harus bisa mengkoordinir akan semua keluhan karyawannya, hal ini dikarenakan sangat berguna dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, serta salah satu solusi dalam mengatasi yang menjadi keluhan karyawan. PENUTUP Kesimpulan Dari pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Pimpinan pada PT.

Helma Putri Saijaan Kotabaru telah memberikan motivasi kepada para karyawannya akan tetapi belum secara maksimal, sehingga upaya meningkatkan kemampuan kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan, sehingga karyawan merasa kurang puas. Dalam pelaksanaan motivasi pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru ditemukan suatu hambatan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Hambatan tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri, yang mana kurangnya

semangat kerja karyawan karena tidak adanya pengembangan karir didalam perusahaan sehingga berdampak langsung pada perusahaan. Motivasi yang diharapkan karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru yaitu karyawan mengharapkan adanya pengembangan karir dalam suatu perusahaan, dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

SARAN-SARAN Berdasarkan uraian dan kesimpulan, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru sebagai berikut : Bahwa pengelolaan dan pelaksanaan motivasi kepada karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, sehingga membutuhkan perhatian lebih terhadap kinerja karyawan tersebut agar bisa meningkat dengan memperhatikan keluhan-keluhan dari karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru.

Perlu adanya peningkatan kualitas kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cara mengurangi sedikit demi sedikit hambatan yang ada didalam perusahaan dan memberikan perhatian lebih terhadap keinginan-keinginan dari karyawan seperti mengadakan pengembangan karir, sehingga semangat kinerja karyawan akan tumbuh kembali. Pengembangan karir merupakan pembangkit semangat kinerja karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan merasa termotivasi dan akan merasa senang dalam mengerjakan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu pimpinan diharapkan bisa lebih mengkoordinir akan semua keluhan para karyawannya.

Dengan terpenuhinya keinginan karyawan maka karyawan akan merasa senang, bahagia sebab perusahaan telah semua hak, kebutuhan dan keinginan mereka sehingga karyawan bertambah rajin. Giat, disiplin dan bersemangat dalam bekerja, dengan begitu akan membuat para karyawan lebih terpacu lagi untuk berprestasi dan memberikan yang optimal bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan akan lebih cepat dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Daftar Pustaka A.W. Widjaya., Drs.,

Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan, Akademika Presindo, Jakarta, 2003. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditya, Bandung Buchari Zaitun, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta, 2006. Dalil, Soendoro (2002), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Amara Book, Yogyakarta Ekaningrum Indri F, (2002), The Boundaryless Career Pada Abad Ke-21, Jurnal Visi (Kajian Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi),Vol,IX. No. 1 Februari 2002, FE Unika Soegijapranata Semarang M. Manullang., Drs.,

Perilaku Organisasi, Ghani Indonesia, Jakarta, 2002. Siagian, Sondang P. 2005. Teori

Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta, Renika Cipta. Simamora Henry. (2001), **Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE** YKNP, Yogyakarta Stephan P. Robbins, 2001, Psikologi Organisasi, Edisi ke-8, Prenhalindo, Jakarta Sumitro, Nana, (2001), Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektif PIO, Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI, Depok

INTERNET SOURCES:

<1% - <http://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>
<1% - <http://fikom.weblog.esaunggul.ac.id/category/artikel-ilmiah/page/2/>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/34000/8/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/690/>
<1% - <https://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2009/06/>
<1% - <https://repository.up.ac.za/dspace/bitstream/handle/2263/30312/03chapter3.pdf>
<1% - <https://quizlet.com/241842141/hr-91-flash-cards/>
<1% - <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/4021/pdf>
<1% -
<https://aniromaningsih.blogspot.com/2017/01/makalah-kepuasaan-dan-disiplin-kerja.html>
<1% - <https://konsultaskripsi.com/category/ilmu-sosial/>
<1% -
<https://blingjamong.wordpress.com/2014/02/07/kepemimpinan-fungsi-tanggung-jawab-dan-ciri-pemimpin/>
<1% - <https://reninurmalasari10.blogspot.com/2014/12/v-behaviorurldefaultvmlo.html>
<1% -
https://buabuazone88.blogspot.com/2009/06/contoh-proposal-skripsi-manajemen_3599.html
<1% -
<https://ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2016/10/peran-motivasi-pengelolaan-tenaga-kerja.html>
<1% -
<https://azharnasri.blogspot.com/2015/04/sumber-data-jenis-data-dan-teknik.html>
<1% -
<https://skripsimahasiswa.blogspot.com/2014/03/metode-dan-tehnik-pengumpulan-data.html>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/5667/7/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://www.moondoggiesmusic.com/teknik-pengumpulan-data/>
<1% - <https://skripsimahasiswa.blogspot.com/2016/01/jenis-penelitian.html>
2% -
<http://repository.ump.ac.id/1200/3/DESSI%20PURNAMASARI%20-%20BAB%20II.pdf>

<1% - <http://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/download/1077/725>

<1% - <https://juliusruntu.blogspot.com/2013/02/mengupayakan-sdm-kreatif-dan-inovatif.html>

<1% - <https://ekawijayasakti.blogspot.com/2017/04/memotivasi-karyawan-untuk-menghasilkan.html>

<1% - https://www.academia.edu/26018615/MENINGKATKAN_MOTIVASI_KERJA_KARYAWAN

1% - <https://mia8863.wordpress.com/pedoman-kuesioner-karier-angket/>

<1% - <https://skripsi-skripsiun.blogspot.com/2014/07/skripsi-akuntansi-perbedaan-program.html>

<1% - <https://kompasko.blogspot.com/2018/12/konsep-jenjang-karir.html>

<1% - <https://zukhrufarisma.wordpress.com/page/6/>

1% - <https://putrinovany.wordpress.com/2014/11/03/makalah-peranan-kompensasi-terhadap-motivasi/>

<1% - <https://ahlikomunikasi.wordpress.com/2014/10/08/kapita-selekta-4-urbanisasi-dan-sosiologi-perkotaan/comment-page-1/>

<1% - <https://muslimahrevolt.blogspot.com/2013/05/pemenuhan-kebutuhan-pokok-masyarakat.html>

<1% - <https://phnharapan.blogspot.com/2015/05/makalah-motivasi-karyawan.html>

<1% - <https://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/>

<1% - <http://jurnal.narotama.ac.id/index.php/manajemenkinerja/article/view/94/82>

<1% - <http://eprints.stainkudus.ac.id/1793/5/5.%20BAB%20II.compressed.pdf>

<1% - <https://www.kompasiana.com/nizarfitrandy/5ccc657c3ba7f7519f0e6663/jangan-pernah-takut-bermimpi>

<1% - <https://simba-corp.blogspot.com/2018/11/makalah-manajemen-resiko-pembiayaan.html>

<1% - <https://www.psychologymania.com/2012/08/penempatan-karyawan.html>

<1% - <https://thefourmanagement.blogspot.com/2017/05/analisisstrategi-pemasaran-padapt.html>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/7395/6/BAB%20V.pdf>

<1% - <https://mempelajarimateripengantarbisnis.blogspot.com/2016/12/motivasi-kepuasan-da>

n-memimpin-karyawan.html

<1% - <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10275/9861>

<1% - <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-443-BAB1.pdf>

<1% -

<https://valensprana.blogspot.com/2009/12/teknik-mendelegasikan-tugas-dan.html>

<1% -

<https://amirhamzah010293.blogspot.com/2013/10/contoh-proposal-penelitian-kualitatif.html>

<1% -

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/6612/skripsi%20full.docx>

1% - <https://samparona.blogspot.com/2014/08/pengertian-karir.html>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1799/10/10510040_Daftar_Pustaka.pdf

1% - <http://repository.ui.ac.id/dokumen/lihat/570.pdf>

ANALISIS MOTIVASI PIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HELMA PUTRI SAIJAAN KOTABARU

ANALYSIS OF LEADERSHIP MOTIVATION IN EFFORTS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HELMA PUTRI SAIJAAN KOTABARU

LISA YULIYANA; Dwi Wahyu Artiningsih; Syahrani

Prodi Manajemen, Fak, Ekonomi –Univ. Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Albanjari Kalimantan Selatan

*corresponding author : lisayuliyana1702@gmail.com +6282153780866

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : bagaimana peran pimpinan dalam memberika motivasi kepada para karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu merupakan penelitian survey, wawancara, dokumentasi, observasi.

Hasil penelitian menunjukkan : untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru sebaiknya menggunakan pengembangan karir agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dimana pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir maka para karyawan akan merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitasnya dalam bekerja.

Kata Kunci : Motivasi Pimpinan; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: how the leadership role in providing motivation to the employees of PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru in order to improve the performance of its employees.

This study uses a descriptive qualitative research design and data collection techniques used in this study, namely survey, interview, documentation, observation.

The results showed: to improve the performance of employees of PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru should use career development so that employees can improve their performance, where career development is closely related to employee performance. With the existence of career development, the employees will feel satisfied, improve their work, loyalty and creativity at work.

Keywords: Leadership Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan perlu adanya suatu motivasi yang di tuju oleh pemimpin untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari dalam perusahaan. Motivasi kerja merupakan alat untuk berkomunikasi untuk dapat mencapai suatu tujuan bersama yang di gunakan oleh pemimpin dengan karyawannya dalam suatu lingkup perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan orang-orang yang mempunyai kualitas, cakap, berdedikasi, dan terampil serta bertanggungjawab dalam tugas dan pekerjaan khususnya dalam menangani tugasnya.

Memberikan motivasi adalah salah satu tugas pemimpin atau kelompok pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian motivasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh pemimpin yang khusus berhubungan dengan faktor manusia.

Mengingat manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh sebab itu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan unsur manusia dalam semua tindakan manajerial serta masalah-masalah dengan cara mencari ketenangan tentang kebutuhan apa yang dirasakan oleh setiap karyawan serta berusaha mensinkronkan antara keinginan karyawan dengan keinginan pemimpin.

Setelah terwujudnya motivasi kerja maka akan timbul kinerja karyawan yang baik. Untuk mewujudkannya, maka diperlukannya antara pemimpin dengan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para karyawan secara maksimal di dalam organisasi ataupun perusahaan.

PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang batubara. Perusahaan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru ini telah beroperasi lama. Masalah yang akhir-akhir ini terjadi pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru adalah kelalaian pada saat bekerja dan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan skedul perusahaan sehingga berdampak pada kedua belah pihak, baik dari perusahaan itu sendiri maupun dari pihak karyawan.

PERUMUSAN MASALAH

Menyadari pentingnya tugas-tugas yang ada dalam PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru tentu saja sangat mendukung dalam hal proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka dari itu sangat diperlukan adanya sebuah motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Selanjutnya dikemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana motivasi pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru?
- 2) Bagaimana motivasi pimpinan yang diharapkan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru?

TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui peranan pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru.
- 2) Untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan peran pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru.
- 3) Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung peran pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif.

- 1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru yang beralamat Serongga, Jln Poros Mandala Rt. 26 Desa Tegalrejo Kec. Pelumpang Hilir Kab. Kotabaru.

- 2) Jenis dan Data Penelitian

Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data-data yang diambil langsung dari PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dan lain-lain.

3) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- (1) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan sesi tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan.
- (2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara melihat dan catatan-catatan yang ada di perusahaan.
- (3) Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung keadaan sebenarnya yang ada di perusahaan.
- (4) Teknik Analisa Data yaitu Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data-data yang diperoleh dari hasil riset lapangan, penulis akan melakukan berbagai analisis dan pemilihan data sehingga akan mendapatkan data primer yang tepat agar dapat dikembangkan sampai dapat tersusun dalam bentuk skripsi.

GAMBARAN UMUM PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru

PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru dipercaya dapat memberikan standar layanan perusahaan yang bertanggung jawab dengan jangka panjang permintaan strategi penambangan dan yang mana sesuai dengan status internasionalisme industri penambangan indonesia.

PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan. PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru didirikan pada tahun 2013 dengan tujuan utama yaitu menyediakan produk pertambangan dengan kualitas luar biasa untuk meningkatkan profesionalisma dan kesehatan lingkungan.

HASIL PEMBAHASAN

PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru didalam memotivasi karyawannya tidak begitu maksimal, hal ini disebabkan karena dalam perusahaan tersebut tidak memiliki atau menggunakan pengembangan karir sehingga berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Dari kebijakan yang ditetapkan oleh PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru tersebut membuat kinerja para karyawan menjadi lemah. Pada dasarnya pengembangan karir adalah upaya yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tentu pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas, meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru cenderung mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada para karyawannya. Untuk dapat mengetahui penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel kinerja karyawan berikut ini :

Tabel 4
Data Kinerja Karyawan
PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru

| No | Tahun | Kegiatan yang dilakukan | Target | Hasil target | |
|----|-------|--|--------------------|--------------------|---------|
| 1 | 2015 | pengangkutan batubara dari stockpile ke tongkang | 200.000 Matrik ton | 200.000 Matrik ton | Stabil |
| 2 | 2016 | pengangkutan batubara dari stockpile ke tongkang | 200.000 Matrik ton | 180.000 Matrik ton | Menurun |
| 3 | 2017 | pengangkutan batubara dari stockpile ke tongkang | 200.000 Matrik ton | 180.000 Matrik ton | Menurun |

Sumber : PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa target kinerja karyawan pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru mengalami penurunan yang terjadi pada tahun 2015 ke tahun 2016 sebanyak 20 matrik ton, kemudian di tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 5 matrik ton.

Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus memaksimalkan motivasi terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan sebaiknya perusahaan membuat kebijakan dengan menggunakan atau mengadakan pengembangan karir agar target kinerja karyawan dapat meningkat, maka perusahaan harus menyusun berbagai strategi dalam mempengaruhi karyawannya untuk turut serta dalam mencapai tujuan tersebut.

Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan sangat bergantung pada keahlian dan kemampuan karyawan, untuk menggerakkan karyawan agar dapat sesuai dengan keinginan yang dihendaki perusahaan, maka perusahaan harus mendorong dan memacu kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Karir merupakan suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu. Oleh karena itu perusahaan menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya melalui berbagai mutasi personal.

Dengan adanya jenjang karir yang jelas, maka karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan baik untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

1) Motivasi Pimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru

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 kegiatan atau usaha pimpinan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kegairahan para karyawan dalam melaksanakan tugas. Pimpinan suatu perusahaan sangat perlu mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sebab apabila pimpinan dapat memotivasi karyawan maka semangat kerja dan kegairahan dapat ditimbulkan atau di tingkatkan, agar kemungkinan kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, kurang rasa tanggung jawab, keengganan dalam melaksanakan rencana-rencana yang telah ditetapkan serta kelesuan-kelesuan dalam bekerja dan sebagainya dapat diatasi.

Berikut ini akan dijelaskan apa saja motivasi pimpinan yang diberikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, antra lain sebagai berikut :

(1) Pemberian gaji yang layak

Bagi karyawan upah adalah penghasilan dasar untuk menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan pimpinannya.

Apabila diselidiki secara mendalam bahwa seseorang ingin menjadi bekerja atau karyawan karena mereka menginginkan gaji yang akan diperoleh 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, papan.

Pemberian gaji pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru disesuaikan dengan golongan dan jumlah gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, meskipun kebutuhan yang mereka penuhi tidak jauh berbeda. Dari awal berdirinya PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru sampai sejauh ini tidak ditemukan adanya kendala-kendala dalam pemberian gaji tersebut, karena dengan tepatnya pembayaran gaji yang sesuai dengan jadwal yang ada pada perusahaan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru.

(2) Pemberian bonus

Bonus yang diberikan akan sangat mempengaruhi terhadap motivasi kinerja karyawan, semakin besar bonus yang diberikan maka semakin besar pula motivasi kinerja karyawan tersebut.

Adanya keterbukaan dari pihak pimpinan perusahaan mengenai bonus yang akan diberikan kepada para karyawannya, sehingga karyawan yang ada diperusahaan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan tentu akan memunculkan motivasi bagi karyawan serta

menjadi catatan bagi perusahaan bahwa kinerja karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang selama ini cenderung menurun.

(3) Pemberian upah tambahan

Jumlah gaji yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Namun selain gaji yang berpengaruh, upah tambahan juga sangat berperan penting karena diluar jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

(4) Penjagaan kesehatan

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji, bonus dan upah tambahan, karyawan juga membutuhkan penjagaan kesehatan, mengingat karyawan juga manusia yang sewaktu-waktu mereka juga akan jatuh sakit, maka salah satu kewajiban dari pihak pimpinan perusahaan adalah dengan menyediakan sebuah tempat kesehatan akan jaminan kesehatan kepada para karyawannya.

(5) Kondisi perusahaan yang menyenangkan

Kondisi perusahaan yang menyenangkan yang baik dan nyaman akan tercipta apabila karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian akan menimbulkan adanya rasa kebersamaan, tenggang rasa, rasa memiliki dan tanggung jawab para karyawan maupun dari pimpinan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru.

Dengan demikian masing-masing karyawan akan memberikan penghormatan secara nyata sebagai asset perusahaan yang saling menguntungkan.

(6) Penempatan karyawan pada tempat yang tepat

Setiap pimpinan dalam suatu perusahaan harus dapat menempatkan para bawahannya ditempat 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 perusahaan yang bersangkutan.

Keadaan karyawan pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru, pada dasarnya sudah menguasai tugas-tugas dan fungsinya, tetapi 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 rasa 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 penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam usaha meningkatkan motivasi karyawan.

2) Motivasi Pimpinan Yang Diharapkan Karyawan

Adapun harapan yang diinginkan oleh karyawan terhadap pimpinan adalah berupa pengembangan karir, dimana pengembangan karir itu sendiri adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang dan sudah jelas bahwa pengembangan karir disebuah perusahaan sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya yang juga dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.

Dengan demikian sudah pasti berdampak buruk pada kinerja karyawan yang tidak maksimal dan turunnya produktivitas kinerja karyawan yang disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidak puasan tersebut akan menimbulkan kurang bahagia bagi karyawan, yang akan dapat menimbulkan produktivitas kinerja yang menurun.

Berdasarkan data ini, maka sudah nampak jelas bahwa umumnya karyawan mengarpakan adanya pengembangan karir pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru guna mengatasi masalah dan harus bisa mengkoordinir akan semua keluhan karyawannya, hal ini dikarenakan sangat berguna dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, serta salah satu solusi dalam mengatasi yang menjadi keluhan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pimpinan pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru telah memberikan motivasi kepada para karyawannya akan tetapi belum secara maksimal, sehingga upaya meningkatkan kemampuan kinerja karyawan kurang optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan, sehingga karyawan merasa kurang puas.

Dalam pelaksanaan motivasi pada PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru ditemukan suatu hambatan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hambatan tersebut berasal dari diri karyawan itu sendiri, yang mana kurangnya semangat kerja karyawan karena tidak adanya pengembangan karir didalam perusahaan sehingga berdampak langsung pada perusahaan.

2. Motivasi yang diharapkan karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru yaitu karyawan mengharapkan adanya pengembangan karir dalam suatu perusahaan, dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

SARAN-SARAN

Berdasarkan uraian dan kesimpulan, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru sebagai berikut :

- 1) Bahwa pengelolaan dan pelaksanaan motivasi kepada karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, sehingga membutuhkan perhatian lebih terhadap kinerja karyawan tersebut agar bisa meningkat dengan memperhatikan keluhan-keluhan dari karyawan PT. Helma Putri Saijaan Kotabaru. Perlu adanya peningkatan kualitas kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cara mengurangi sedikit demi sedikit hambatan yang ada didalam perusahaan dan memberikan perhatian lebih terhadap keinginan-keinginan dari karyawan seperti mengadakan pengembangan karir, sehingga semangat kinerja karyawan akan tumbuh kembali.
- 2) Pengembangan karir merupakan pembangkit semangat kinerja karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan merasa termotivasi dan akan merasa senang dalam mengerjakan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu pimpinan diharapkan bisa lebih mengkoordinir akan semua keluhan para karyawannya. Dengan terpenuhinya keinginan karyawan maka karyawan akan merasa senang, bahagia sebab perusahaan telah semua hak, kebutuhan dan keinginan mereka sehingga karyawan bertambah rajin. Giat, disiplin dan bersemangat dalam bekerja, dengan begitu akan membuat para karyawan lebih terpacu lagi untuk berprestasi dan memberikan yang optimal bagi perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan akan lebih cepat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- A.W. Widjaya., Drs., Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan, Akademika Presindo, Jakarta, 2003.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditya, Bandung
- Buchari Zaitun, Manajemen dan Motivasi, Balai Aksara, Jakarta, 2006.
- Dalil, Soendoro (2002), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Amara Book, Yogyakarta
- Ekaningrum Indri F, (2002), The Boundaryless Career Pada Abad Ke-21, Jurnal Visi (Kajian Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi), Vol,IX. No. 1 Februari 2002, FE Unika Soegijapranata Semarang

M. Manullang., Drs., Perilaku Organisasi, Ghani Indonesia, Jakarta, 2002.

Siagian, Sondang P. 2005. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Jakarta, Renika Cipta.

Simamora Henry. (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit STIE YKNP, Yogyakarta

Stephan P. Robbins, 2001, Psikologi Organisasi, Edisi ke-8, Prenhalindo, jakarta

Sumitro, Nana, (2001), Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari Perspektip PIO, Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI, Depok

**SURAT KETERANGAN
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH DAN SKRIPSI**

Pada hari ini, tanggal bulan tahun, telah dilakukan verifikasi dan validasi artikel ilmiah dan skripsi Mahasiswa atas nama :

Nama : Lisa Yuli Yana
NPM : 15.51.0133
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Tahun Masuk/Semester : 2015
Tahun Lulus/ Semester : 2019
Indek Kumulatif (IPK) : 3.53
Hasil Plagiasi : 15 %
Letter Of Acceptance (LOA) : Ada / Tidak Ada (*Coret tidak perlu*)

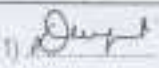



Dinyatakan memenuhi syarat dan kelentuan untuk melakukan pendaftaran yudisium pada semester Ganjil/Genap Tahun akademik 2018/2019.....

Banjarmasin, 05 AGUSTUS 2019.....

Mahasiswa,


 Lisa Yuli Yana

Mengetahui / Menyetujui:

| | | |
|---|------------------------------------|--|
| 1) Pembimbing I | Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, SE, MM | 1)  |
| 2) Pembimbing II | Syahrani, SE, MM | 2)  |
| 3) Ketua Program Studi | Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, SE, MM | 3)  |
| 4) UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal | Antoni Pardack, S.Si., M.Sc., Ph.D | 4)  |