

## Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pulau Sambu Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir

**Putri Wilhelmina**

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: [putriwilhelmina88@gmail.com](mailto:putriwilhelmina88@gmail.com)

**Efni Anita**

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: [efnianita@uinjambi.ac.id](mailto:efnianita@uinjambi.ac.id)

**Rabiyatul Alawiyah**

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email : [rabiyatulalawiyah@uinjambi.ac.id](mailto:rabiyatulalawiyah@uinjambi.ac.id)

Korespondensi penulis: [putriwilhelmina88@gmail.com](mailto:putriwilhelmina88@gmail.com)

**Abstract:** Leadership is a science that comprehensively examines how to direct, influence and supervise others to carry out tasks in accordance with planned orders. motivation is a process of trying to influence someone to do something he wants. According to Amstron and Baron, performance is the result of work that has a strong relationship to the organization's strategic goals, customer satisfaction and makes an economic contribution. This research focuses on "The Role of Leadership in Motivating and Improving the Performance of Employees of PT Sambu Island, Kuala Enok Village, Tanah Merah District, Indragiri Hilir Regency". The objectives of this study are 1). To find out the role of leadership in motivating and improving the performance of employees of PT Sambu Island. 2). To find out the obstacles faced by leadership in motivating the performance of employees of PT Sambu Island. This type of research when viewed from the research plan can be classified into qualitative research. Based on the results of my research in chapter IV, it can be concluded, 1. That the leader or leader at PT.Pulau Sambu always strives so that in his leadership he can make employees always enthusiastic in carrying out the assigned tasks, the performance of employees at PT.Pulau Sambu has not yet reached the expected target because there are still employees who cannot complete their work according to the given target. 2. The obstacles faced by the leader or leader when motivating employees are that each employee has a different type or character. In overcoming the problem of motivating the leader or leader must further improve personal relationships with employees. By understanding the character and personality of employees, it will make it easier for the leader or leader to provide motivation.

**Keywords:** leadership, motivation, and employee performance

**Abstrak:** Kepemimpinan ialah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi serta mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan. motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang diinginkannya. Menurut Amstron dan Baron kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat terhadap tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi ekonomi. Penelitian ini berfokus pada "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Pulau Sambu Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir". Tujuan penelitian ini yaitu 1). Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan PT. Pulau Sambu. 2). Untuk mengetahui kendala yang dihadapi kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan PT. Pulau Sambu. Jenis penelitian ini jika ditinjau dari rencana penelitian maka dapat digolongkan kedalam penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian saya di bab IV dapat disimpulkan, 1. Bahwa pemimpin atau leader pada PT.Pulau Sambu selalu berupaya supaya dalam kepemimpinannya bisa membuat karyawan selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan, Kinerja karyawan pada PT.Pulau Sambu belum mencapai target yang diharapkan dikarenakan masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan. 2. Adapun kendala yang dihadapi oleh pimpinan atau leader ketika memotivasi karyawan ialah pada setiap karyawan memiliki tipe maupun karakter yang berbeda-beda. Dalam mengatasi permasalahan memotivasi pimpinan atau leader harus lebih meningkatkan hubungan personal terhadap karyawan. Dengan memahami karakter serta kepribadian karyawan akan memudahkan pimpinan atau leader dalam memberikan motivasi.

**Kata Kunci :** kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 20, 2023; Agustus 10, 2023

\* Putri Wilhelmina, [putriwilhelmina88@gmail.com](mailto:putriwilhelmina88@gmail.com)

## **LATAR BELAKANG**

Menurut Ismail Nawawi Uha kepemimpinan ialah inti dari sebuah manajemen pada suatu perusahaan. Dalam kemampuan manajerial seseorang tidak dapat diukur menggunakan kriteria kemampuan operasionalnya dikarenakan kriteria tersebut ditetapkan kepada mereka yang bertugas sebagai pelaksana, akan tetapi dengan menggunakan tolak ukur kemampuan serta keterampilan yang dapat mempengaruhi orang lain yaitu para bawahan agar mereka bertindak, berperilaku, serta berkarya sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam suatu perusahaan. Sehingga peran pemimpin disuatu perusahaan diantaranya ialah memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawannya dengan tujuan agar produktivitas kinerja pada setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepemimpinan ialah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi serta mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang telah direncanakan. Seorang pemimpin atau leader yang demokratis yaitu dia yang selalu berusaha bekerjasama dengan kelompoknya, dengan tujuan sehingga benar-benar dapat mengerti kondisi orang-orang disekitarnya.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan yaitu pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya agar karyawan tersebut bersemangat dalam menjalani tugasnya. Pemimpin merupakan atasan dari karyawan, seorang pemimpin harus bisa menjaga komunikasi yang baik oleh setiap karyawannya dan juga dapat membuat karyawannya merasa nyaman ketika bekerja di perusahaan tersebut. Sebagai seorang pemimpin atau leader harus memahami dan memiliki pemahaman yang luas tentang insentif agar dapat memberikan insentif yang tepat kepada karyawannya dan juga karyawan harus memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan agar perusahaan tersebut dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Untuk mencapai tujuan permasalahan perlu adanya motivasi untuk meraih hasil kerja yang optimal dan juga diperlukan adanya dukungan yang kuat serta keyakinan yang nyata dari seorang pemimpin serta teman kerja dan lingkungan yang memadai. Tanpa adanya dukungan dan juga partisipasi yang kuat dari unsur diatas, sehingga bagi karyawan sulit untuk mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi dan juga memotivasi diri untuk lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Itulah sebabnya kepemimpinan mempunyai keterkaitan erat dengan motivasi, dikarenakan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kewibawaan, dan juga dalam menciptakan motivasi didalam diri pemimpin itu sendiri maupun setiap orang bawahannya.

Menurut Hasibuan Motivasi adalah pekerjaan itu sendiri, pengakuan orang lain, tanggung jawab, gaji, hubungan rekan kerja, dan juga kondisi kinerja. Sehingga motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin apabila mereka menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang akan diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karna apa yang menjadi motivasinya tidak terpenuhi dalam bekerja.

Ada suatu pendapat yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dengan kecakapan yang sedang-sedang saja, sedangkan orang yang memiliki kecakapan yang tinggi tanpa diimbangi dengan motivasi yang tinggi maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Dengan begitu motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang diinginkannya. Motivasi itu penting karna dengan motivasi diharapkan bahwa setiap individu karyawan mau bekerja keras serta antusias dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Pegawai atau karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan juga akan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang terdapat dalam Al-Qur'an surah An-Najm ayat 39, yang artinya Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Dengan dilakukannya peran pemimpin dalam memotivasi karyawan dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Kinerja merupakan suatu kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan juga efisien sebagai hasil dari kebijakan atau program yang dapat menguntungkan sumber daya manusia, organisasi serta perusahaan.

Istilah kinerja yaitu berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan ialah hal yang penting dalam organisasi dikarnakan keberhasilan suatu organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada salah satu PT yang bergerak dibidang industri adalah PT.Pulau Sambu Kuala Enok, perusahaan tersebut mengelola bahan baku kopra menjadi minyak kelapa dan minyak goreng. Perusahaan ini juga bergerak dalam bidang

perdagangan yakni menjual hasil produksinya baik pada pasar dalam negeri maupun luar negeri. Pabrik yang dihasilkan ini merupakan barang setengah jadi bagi perusahaan lain terutama industri minyak goreng. Menyadari pentingnya pasokan kelapa segar dan bermutu secara terus menerus, perusahaan telah menjalin hubungan yang erat dan saling menguntungkan dengan para petani kelapa didaerah sekitarnya. Di bawah ini merupakan tabel dari jumlah karyawan yang terdapat di PT Pulau Sambu dari tahun 2018-2022.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah pegawai PT. Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah karyawan tetap	Jumlah karyawan kontrak	Total
1	2018	485	317	802
2	2019	502	303	805
3	2020	504	288	792
4	2021	492	261	753
5	2022	506	276	782

Sumber Data : PT.Pulau Sambu Kuala Enok Tahun 2018-2022

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi penurunan karyawan pada tahun 2020-2021 dikarenakan berbagai alasan salah satunya ialah pandemi. Berhubung ditahun 2022 pandemi sudah tidak ada maka pihak PT merekrut kembali karyawan.

**Tabel 1.2**  
**jumlah pegawai per departemen PT.Pulau Sambu Kuala Enok**

No	Departemen	Jumlah karyawan
1	Departemen Human Resources	12
2	Departemen Central Office	14
3	Departemen Finance	16
4	Departemen Accounting	15
5	Departemen Information Tecnology	10
6	Departemen Clinic	19
7	Departemen Raw Material Preparation	15
8	Departemen PPIC	10
9	Departemen Purchasing (ESM)	17
10	Departemen Central Store	15
11	Departemen Warehouse	14
12	Departemen Port Handling	10
13	Departemen Quality Assurance	74
14	Departemen Quality System	70
15	Departemen Civil and Contruction	17
16	Departemen Meat Preparation	15
17	Departemen DC & CWC	22
18	Departemen Coconut Charcoal	23
19	Departemen Cococnut Oil Mill	28
20	Departemen Solvent Extraction Plant	80
21	Departemen Rrefined Oil Plant	80
22	Departemen Power Plant	77
23	Departemen Water Treatment	15
24	Departemen Electrial and Instrumentation	27
25	Departemen General Workshop	12
26	Departemen Heavy Equipment	75
	<b>Total</b>	<b>782</b>

Sumber Data : PT.Pulau Sambu Kuala Enok

Dari informasi yang peneliti dapat berdasarkan survei awal yang dilakukan, bahwa masih terdapat karyawan PT.Pulau Sambu yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya terlihat dari karyawan yang bermain smartphone yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan kerja, menurut Taji yang merupakan salah satu karyawan di perusahaan tersebut mengatakan bahwa pemimpin atau leader pada PT.Pulau Sambu dalam berinteraksi dengan karyawannya hanya ketika rapat saja. Dan menurut Hendri sebagai karyawan di perusahaan tersebut mengatakan bahwa masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Elvianta, Husni Thamrin dan Bahrum Jamil (2014) dengan judul penelitian peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan menyatakan bahwa pemimpin PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya belum optimal.

Menurut Joey Len Djuku (2016) dengan judul penelitian peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada CV.Citra Gemilang Tenggara menyatakan bahwa pemimpin sebagai komunikator yang efektif.

Menurut Nanok Hadi Pramono, Djamhur Hamid, dan Moehammad Djudi Mukzam dengan judul penelitian peran pemimpin dalam memotivasi karyawan (studi pada CV. Tigi Cyber Computer Malang) (2013) menyatakan bahwa mengatasi permasalahan dalam motivasi, seorang pemimpin lebih meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

#### **Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang ketika melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu. Pemimpin dan kepemimpinan itu ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun juga harus dapat dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat maupun segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik.

### **Motivasi**

#### **Pengertian motivasi**

Secara umum dapat dijelaskan bahwa motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu.

Menurut Sudirman motivasi berasal dari kata motif yaitu sebagai daya upaya yang akan mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motif bisa dikatakan sebagai suatu daya penggerak dari dalam maupun didalam subjek agar dapat melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Dengan begitu motivasi bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif dapat menjadi aktif ketika saat-saat tertentu, apabila ketika dalam mencapai tujuan yang sangat mendesak atau dirasakan.

Menurut Hasibuan Motivasi adalah kondisi ataupun energi yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan agar lebih terarah sehingga dapat mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental seorang karyawan yang pro dan positif terhadap situasi dalam bekerja itulah yang memperkuat motivasi kerja seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

## **Kinerja**

### **Pengertian kinerja**

Kinerja merupakan hasil yang telah diperoleh terhadap suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan kurang lebih selama satu periode waktu. Menurut Amstron dan Baron kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat terhadap tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Bastian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat dari suatu pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program serta kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan juga misi organisasi yang terdapat dalam perumusan skema strategis (strategic planning) dalam suatu organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang penelitiannya dilakukan langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan informasi dan permasalahan yang terjadi. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Penelitian Kualitatif menurut Moleong ialah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainnya. Data kualitatif merupakan data yang diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data seperti wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan yang telah dibuat dilapangan.

## **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Kuala Enok Kec. Tanah Merah Kab. Indragiri Hilir. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan dengan sengaja (purposive). Dengan pertimbangan Desa Kuala Enok Kec. Tanah Merah Kab. Indragiri Hilir dipilih sebagai lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai ketika judul sudah disetujui atau di ACC sampai dengan selesai.

## **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh maupun dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama seperti pemimpin dan karyawan dengan cara hasil dari hasil wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan suatu informasi sumber data yang diperolehnya secara tidak langsung dari objek yang akan diteliti, seperti data yang terdapat pada buku, jurnal, web dan juga sumber lainnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Bagaimana peran kepemimpinan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan PT. Pulau Sambu**

Pemimpin atau leader adalah orang yang memiliki peran penting pada suatu perusahaan maupun organisasi yang akan dipimpinnya. Karna pimpinan atau leader bertanggung jawab untuk merencanakan, membina, menggerakkan serta mengarahkan potensinya di perusahaan agar dapat mencapai suatu tujuan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tersebut agar dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu periode tertentu.

Sebelum melakukan wawancara secara langsung dengan pemimpin atau leader dan juga karyawan PT.Pulau Sambu terlebih dahulu peneliti menyiapkan diri dan juga beberapa instrumen wawancara. Peneliti melakukan observasi awal yaitu penelusuran terhadap pemimpin dan karyawan di pt.pulau sambu. Proses penelitian berupa observasi, wawancara langsung dan juga dokumentasi.

Pemimpin atau leader yang ada di PT.Pulau Sambu melakukan suatu penilaian yaitu dengan cara melakukan pengawasan secara langsung ataupun dibantu bawahannya. Ada beberapa pemimpin atau leader yang mengawasi karyawannya secara langsung dengan begitu pemimpin atau leader dapat melihat bagaimana cara kerja karyawannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan dan juga menilai hasil kerja karyawan apakah sesuai dengan prosedur yang telah diberikan apa tidak. Ada pula pimpinan atau leader yang yang melimpahkan ke bawahannya untuk mengawasi bagaimana karyawan menyelesaikan kerjanya dan juga menilai hasil dari kerja mereka (karyawan) kemudian memberikan hasil nya kepada pemimpin atau leader.

Hasil wawancara dengan bapak Edi Nuryani (41 tahun) selaku pimpinan atau leader

*“kalau soal pengawasan bisa saya sendiri yang turun kelapangan tapi terkadang di bantu oleh orang dilapangan dan jika ada kendala atau masalah dalam pekerjaan karyawan biasanya saya langsung diberitahu dan saya juga menerima hasil laporan kerja karyawan dari orang dilapangan”*

Hasil wawancara dengan ibu Sarah Mulyana (31 tahun) selaku karyawan

*“kalau soal mengawasi biasanya pimpinan mengawasi secara langsung mbak”*

Hasil wawancara dengan bapak Yeyet Hidayah (54 tahun) selaku karyawan

*“biasanya pimpinan mengawasi secara langsung mbak tapi juga kadang di suruh bawahannya untuk mengawasi jadi pimpinan hanya menerima hasil kerja kami dari bawahannya”*

Dari beberapa hasil wawancara melalui pemimpin atau leader dan juga karyawan jawabannya hampir sama bahwa dari pemimpin sendiri mereka mengawasi karyawannya dalam bekerja terkadang mengawasi secara langsung tetapi juga terkadang melalui orang dilapangan dan pimpinan atau leader hanya mendapatkan laporan dari hasil kerja karyawan melalui orang dilapangan. Sedangkan menurut karyawan sendiri bahwa pimpinan atau leader dalam pengawasannya ada yang turun langsung kelapangan dan ada juga yang melalui bawahannya.

Dalam memotivasi pemimpin atau leader PT.Pulau Sambu yaitu memberikan motivasi kepada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung, mamberikan semangat kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta memberikan saran-saran kepada karyawan jika ada yang kurang dipahami.

Hasil wawancara dengan bapak Abu Nawir (58 tahun) selaku pimpinan atau leader

*“kalau motivasi pasti ada mbak, agar ketika mereka bekerja akan mendapatkan hasil yang memuaskan”*

Hasil wawancara dengan bapak Guntur (26 tahun) selaku karyawan

*“untuk motivasi mungkin tidak ada mbak”*

Hasil wawancara dengan bapak Dwinanto (43 tahun) selaku karyawan

*“ kalau motivasi kadang diberikan secara langsung maupun tidak langsung”*

Dari beberapa hasil wawancara melalui pemimpin atau leader dan juga karyawan jawabannya berbeda beda dari pimpinan maupun leader mengatakan bahwa mereka ada meberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan semangat bekerja, tetapi pada karyawan mengatakan berbeda beda ada yang mengatakan pimpinan atau leader ada



memberikan motivasi kerja agar mereka giat bekerja, dan ada juga yang mengatakan bahwa pimpinan tidak ada memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Komunikasi antar pemimpin dengan karyawan

Hasil wawancara dengan bapak Andi Ridwan (45 tahun) selaku pimpinan atau leader  
*“dalam komunikasi dengan karyawan iya sering karna kami disini surah seperti keluarga sendiri ya mbak jadi kalau ada masalah apapun itu mau menyangkut pekerjaan apa tidak selalu diceritakan kepada saya terutama masalah pekerjaan ya mbak, kemudian saya memberikan solusi”*

Hasil wawancara dengan bapak sukamto (53 tahun) selaku karyawan

*“kami sering berkomunikasi dengan pimpinan mbak, pimpinan selalu memberikan saran-saran dalam bekerja dan juga motivasi kepada kami, pokoknya kami di sini sudah seperti keluarga lah mbak”*

Hasil wawancara dengan bapak Guntur (26 tahun) selaku karyawan

*“biasanya jarang mbak komunikasi dengan pimpinan atau leader, palingan kalau berkomunikasi jikalau ada rapat saja”*

Dari beberapa hasil wawancara atau leader dan juga karyawan dalam komunikasi pimpinan atau leader berbeda-beda ada pimpinan yang sering berkomunikasi dengan karyawan ada juga pimpinan atau leader yang hanya berkomunikasinya ketika rapat saja.

Dalam melakukan pengarahan pimpinan atau leader biasanya memberikan informasi secara jelas terkait jadwal kerja karyawan dan juga pembagian tugas karyawan, serta memberikan saran yang membangun kepada karyawan.

Hasil wawancara dengan bapak Didit Supriyanto (46 tahun) selaku pimpinan atau leader

*“pengarahan selalu saya berikan setiap pagi sebelum mereka memulai bekerja biasanya terkait saran-saran pekerjaan dan juga mereview kembali hasil kegiatan kerja karyawan”*

Hasil wawancara dengan bapak suhamto (53 tahun) selaku karyawan

*“pengarahan itu ada biasanya pemimpin memberikan saran-saran seputar pekerjaan dan juga target kerja yang akan dikerjakan”*

Dari beberapa hasil wawancara melalui pemimpin atau leader dan juga karyawan jawabannya hampir sama antara pimpinan dan karyawan bahwa pemimpin ada memberikan pengarahan kepada karyawan setiap pagi sebelum karyawan melakukan pekerjaannya biasanya terkait target kerja, saran-saran dalam melakukan pekerjaan dan memberikan masukan terkait pekerjaan karyawan.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa pemimpin atau leader PT.Pulau Sambu kurang dalam berinteraksi dengan para karyawannya. Dan dalam pengarahan pemimpin juga memberikan arahan kepada para karyawan yang dimana pemimpin dapat membantu karyawan dalam kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, jika ada karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja maka pimpinan akan langsung membantu memberikan arahan dan membantu menyelesaikannya. Dengan begitu karyawan terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan motivasi kerja ini yaitu agar target yang akan dihasilkan oleh perusahaan dapat maksimal dan juga mengurangi resiko ketidaknyamanan karyawan karna pekerjaan yang dituntut perusahaan.

Pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, agar pemimpin atau leader dapat manage kinerja karyawan yaitu dengan adanya monitoring harian dan juga pengawasan yang dilakukan pemimpin atau pun bawahannya terhadap karyawan.

## **2. Apa saja kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kinerja karyawan PT. Pulau Sambu**

Pada perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan ialah suatu kebijakan yang harus dapat dilakukan pemimpin atau leader dalam mendukung suatu keberhasilan perusahaan dan terwujudnya produktivitas yang tinggi. Dengan demikian dalam mencapai hal tersebut tidaklah mudah dikarenakan adanya kendala-kendala yang muncul yang akan dihadapi pimpinan untuk dicari pemecahannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis , adapun kendala yang dihadapi pimpinan atau leader dalam memotivasi kerja karyawannya.

Hasil wawancara dengan bapak Tb. Didi Supriadi (32 tahun) selaku pemimpin atau leader

*“kalau bicara tentang masalah ataupun kendala , kita juga pasti dihadapkan dengan masalah didalam kehidupan sehari-hari kita, jadi dalam memberikan suatu motivasi kepada karyawan pasti ada kendala seperti perbedaan sifat antara karyawan, perbedaan karakter nya, dengan begitu motivasi yang akan diberikan juga berbeda kesetiap karyawan caranya. Seperti contoh ketika memotivasi karyawan yang memiliki skill itu akan lebih sulit untuk memotivasinya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki skill. Perbedaan usia biasanya karyawan yang memiliki usia lebih mudah agak lebih susah untuk diajak bicara sehingga kurangnya keterbukaan antara pimpinan atau leader dengan karyawan untuk mengungkapkan apa yang menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan menjadi hambatan bagi pimpinan atau leader. Karna permasalahan yang akan dihadapi karyawan itu bisa berasal dari karyawan itu sendiri maupun dari luar diri karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak menurunnya produktifitas kerja karyawan tersebut”*

Hasil wawancara pak Tb. Didi Supriadi hampir sama dengan pimpinan atau pun leader yang lainnya sehingga Sudah menjadi kewajiban seorang pimpinan atau leader dalam menjalankan kapasitasnya sebagai pemimpin ataupun leader dengan baik dan benar, dan juga termasuk kedalam hal dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya. Dengan begitu pimpinan atau leader berusaha mencari solusi dalam mengatasi kendala ataupun hambatan dalam memberikan motivasi sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam mengatasi karyawan yang memiliki skill yang tinggi dalam memberikan motivasi pimpinan atau leader akan memberikan rasa kebanggaan ataupun kepercayaan diri terhadap karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan. Dan juga kepada karyawan yang memiliki skill rendah pimpinan atau leader akan memberikan contoh dan nuga arahan terhadap karyawan ketika dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan seperti itu kendala yang dihadapi pimpinan atau leader dalam hal memotivasi para karyawan yang karyawannya memiliki skill tinggi dan skill renda mereka akan dapat teratasi.

Dengan adanya berbagai masalah yang dihadapi karyawan, pimpinan atau leader akan menggolongkan terlebih dahulu jenis permasalahan karyawannya. Dengan begitu dapat diketahui penyebab dari permasalahan tersebut. Dan juga pimpinan atau leader bisa mengetahui solusi yang tepat agar karyawan bisa bekerja lebih baik lagi.

Usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu permasalahan karyawan tidak hanya diberikan hukuman maupun nasihat namun juga harus dilakukan pendekatan dari hati ke hati tertag permasalahannya, apakah menyangkut masalah didalam perusahaan maupun masalah diluar perusahaan, dengan begitu bisa bersama-sama mencari solusi yang tepat untuk permasalahan tersebut. Dan juga pengarahan sangat penting dilakukan agar dapat memberikan kesadaran terhadap karyawan bahwa perusahaan tempat ia bekerja juga tanggung jawab nya bukan hanya tanggung jawab pimpinan atau leader.

Dengan adanya komunikasi antar pimpinan atau karyawan bisa membuat hubungan interpersonal yang baik, dengan begitu karyawan dapat mengutarakan segala persoalan permasalahannya secara terbuka. Hal yang dilakukan seorang pimpinan atau leader dalam menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawannya seperti contoh mengajak karyawannya mengutarakan segala permasalahan nya secara terbuka, dengan mengetahui masalahnya bisa mencari solusinya. Selain itu dengan diadakannya rapat juga bisa membangun komunikasi antara pimpinan atau leader terhadap karyawannya, pemimpin dengan pemimpin dan juga karyawan dan karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang saya tuangkan di bab IV mengenai Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Pulau Sambu Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir penulis dapat menyimpulkan:

1. Pemimpin atau leader pada PT.Pulau Sambu selalu berupaya supaya dalam kepemimpinannya bisa membuat karyawan selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan juga sudah melakukan perannya dalam memberikan pengarahan, pengawasan, memberi motivasi serta bimbingan. Kinerja karyawan pada PT.Pulau Sambu belum mencapai target yang diharapkan dikarenakan masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan.
2. Adapun kendala yang dihadapi oleh pimpinan atau leader ketika memotivasi karyawan ialah pada setiap karyawan memiliki tipe maupun karakter yang berbeda-beda. Seperti yang dikatakan bahwa memotivasi karyawan yang memiliki skil mungkin lebih sulit dibandingkan karyawan yang biasa saja, karna tingkat serta pola pikir dari mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Dalam mengatasi permasalahan memotivasi pimpinan atau leader harus lebih meningkatkan hubungan personal terhadap karyawan. Dengan begitu pendekatan ini akan menjadi sebuah hubungan yang akan berkesinambungan antar karyawan. Dengan memahami karakter serta kepribadian karyawan akan memudahkan pimpinan atau leader dalam memberikan motivasi.

### **Saran**

1. Pemimpin atau leader harus lebih meningkatkan profesional dan tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan.
2. Peranan pemimpin atau leader dalam memberikan pengawasan sebaiknya lebih memperhatikan kembali sehingga karyawan bisa meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan atau leader adalah kontrol bagi aktifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang seharusnya.
3. Dalam hal mengatasi permasalahan dalam memotivasi, pimpinan atau leader harus dapat mengetahui saat yang tepat dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dikarenakan karyawan tidak setiap saat dalam keadaan atau kondisi yang siang dalam menerima

motivasi yang diberikan pimpinan atau leader. Dan juga dalam pendekatan personal harus ditingkatkan lagi.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **Al-Qur'an**

Al-Qur'an dan Terjemahnya Kementerian Agama RI, (Jawa Barat: Sygma creative media crop, 2019),

### **Buku**

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd, Dr. Rahmat Hidayat, MA. Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017.

Dr. Sandu Siyoto, SKM., M.Kes dan M. Ali Sodik, M.A, Dasar Metodologi Penelitian Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.

Drs. IG. WURSANTO, Manajemen Kepegawaian 1 Yogyakarta: KANISIUS (Anggota IKAPI), 1989.

Irham Fahmi. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: ALFABETA 2021.

Ismail Nawawi Uha, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013.

Iswadi Syahrial Nupin, Pola Pengembangan Karier Pustaka Melalui Motivasi Kerja Dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2021.

Kumba Digidowiseiso, S.E., M.App.Ec. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional, 2017.

Martoyo. Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: UGM, 2000.

Nawawi Uha, Ismail. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013.

Novia Ruth Silaen, DKK. Kinerja Karyawan. Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.

Novianty Djafri, Syamsu Q. Badu. kepemimpinan dan perilaku organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.

Prof. Dr. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV, 2013.

Prof.Dr. Veithzal Rivai, M.B,A. kiat memimpin abad ke-21. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Syarifah Ida Farida, S.E., M.M. manajemen dan kepemimpinan. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021.

Wahjosumidjo. Kepemimpinan Dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987.

Artikel Jurnal

- Beatus Mendelson Laka, DKK, "Role Of Parents In Improving Geography Learning Motivasion In Immanuel Aagung Samofa High School," Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No. 2 (2020).
- Diana Sri Dewi. "pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru." jurnal eko dan bisnis Vol. 12 No. 2 (2021).
- Husni Thamrin dan Bahrum Jamil, Novi Elvianta. "peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan." Jurnal Administrasi Publik Vol. 2 No. 1 (2014).
- Len Djuku, Joey. "peran kepemimpinan dalam memotivasi karyawan pada CV.Citra Gemilang Tenggara." Jurnal Administrasi Negara Vol. 4 No. 1 (2016).
- Mardin DKK, Ramadhan Alfalaqul. "Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Mengawasi Karyawan (Studi Pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang)." Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Universitas Brawijaya Vol. 31 (2016).
- Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa." Jurnal Agora Vol. 3 No. 2 (2015).
- Nanok Hadi Pramono Djamhur Hamid, dan Moehammad Djudi Mukzam. "peran pemimpin dalam memotivasi karyawan (studi pada CV. Tigi Cyber Computer Malang)." Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 (2013).
- Septian Regil Anandita, DKK. "pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada cv. putra putri jombang)." Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 2 No. 3 (2021).

### **Skripsi**

- Annisa Octaviani. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang." Skripsi, IAIN Purwokerto, 2016.
- Penelitian karya Tamiasih mahasiswi IAIN Metro. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KJKS BMT Mentari Kota Gajah." Skripsi, Perpustakaan IAIN Metro, t.t.
- Saepulloh. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam." Skripsi, IAIN Purwokerto, 2018.
- Sehfudin, Arif. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011.
- Sirajuddin. "analisis peranan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai kantor dinas catatan sivil kabupaten gowa sulawesi selatan." Skripsi, Muhammadiyah Makassar, 2018.

### **Wawancara**

- Abu Nawir. wawancara dengan leader di departement heavy equipment, 22 Juli 2023.
- Andi Ridwan. wawancara dengan leader di departement quality system, 10 Juli 2023.
- Ari Maulana. wawancara dengan karyawan di departement heavy equipment, 22 Juli 2023.
- Darmadi. wawancara dengan karyawan di departement refined oil plant, 11 Juli 2023.
- Didit Suprianto. wawancara dengan leader di departement power plant, 12 Juli 2023.
- Dwinanto. wawancara dengan karyawan di departement power plant, 12 Juli 2023.

- Edi Nuryani. wawancara dengan leader di departement solvent extraction plant, 11 Juli 2023.
- Erwan. wawancara dengan karyawan di departement quality assurance, 10 Juli 2023.
- Guntur. wawancara dengan karyawan di departement quality assurance, 10 Juli 2023.
- Sarah Mulyana. wawancara dengan karyawan di departement quality assurance, 10 Juli 2023.
- Sawlina. wawancara dengan karyawan di departement quality system, 10 Juli 2023.
- Selamat Sunaryo. wawancara dengan karyawan di departement quality system, 10 Juli 2023.
- Suhamto. wawawancara dengan karyawan di departement refined oil plant, 11 Juli 2023.
- Sukamto. wawancara dengan karyawan di departement refined oil plant, 11 Juli 2023.
- Sunardi. wawancara dengan karyawan di departement heavy equipment, 22 Juli 2023.
- TB. Didi Supriadi. wawancara dengan leader di departement quality assurance, 10 Juli 2023.
- Yeyet Hidayat. wawancara dengan Yeyet Hidayat karyawan di departement solvent extraction plant, 11 Juli 2023.
- Yohanes A. Wimanta. wawancara dengan leader di departement refined oil plant, 11 Juli 2023.