

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN DI PT. MESTIKA SAKTI  
ANUGRAH SEMESTA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Oleh :

NOVI ELVIANITA

NPM : 09. 852. 0017

Program Studi Ilmu Administrasi Negara



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

## LEMBAR JAWABAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN DI PT. MESTIKA SAKTI ANUGRAH  
SEMESTA MEDAN

Nama Mahasiswa : NOVI ELVIANITA


No. Stambuk : 09.852.0017

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II


  
( Drs.H.Husni Thamrin Nasution.Msi)

  
(Dra.Hj.Rosmala Dewi, M.pd)

MENGETAHUI

Ketua Jurusan

Dekan

  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
(Drs. Indra Muda, MAP)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

## ABSTRAK

Peran seorang pemimpin adalah sangat penting dalam suatu perusahaan karena pemimpin merupakan satu-satunya orang yang bertugas untuk memandu, menuntun, membimbing, memberi motivasi dan memberi pengawasan dan tanggung jawab yang efisien kepada karyawannya. Dengan pemberian motivasi tersebut maka karyawan akan bekerja lebih giat untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam kepemimpinan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila kebutuhannya terpenuhi. Motivasi ini harus dipandang sebagai pedoman umum bagi pemimpin.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisa yang tidak menggunakan analisis statistik. Penelitian kualitatif bertujuan menjelaskan bagaimana Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan

Data analisa kualitatif ini telah dikumpulkan dalam berbagai cara seperti observasi, wawancara dan dokumentasi, akan tetapi analisa kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun kedalam teks yang diperluas. Dari uraian penelitian melalui wawancara dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sangat realistis yaitu dengan dengan cara memberikan motivasi, memberikan dorongan dan arahan kepada bawahan, memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan yaitu dengan cara memenuhi beberapa diantaranya adalah: dibutuhkan 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 harus mampu memberikan dorongan atau semangat motivasi kepada para bawahan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal dan dapat menimbulkan daya dorong yang positif karyawannya dalam bertindak.

**Kata kunci : Peran Pemimpin , Motivasi**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	v
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Pembatasan Masalah .....	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Kerangka Pemikiran .....	7
<b>BAB II</b> <b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pemimpin dan Kepemimpinan .....	8
2.1.1. Pengertian Pemimpin Dan Kepemimpinan ...	8
2.1.2. Karakteristik kepemimpinan .....	12
2.1.3. Tugas Dan Peran pemimpin .....	15
2.1.4. Tipe – Tipe Kepemimpinan .....	16
2.1.5. Prinsip – Prinsip kepemimpinan .....	18
2.2. Motivasi .....	21
2.2.1. Pengertian Motivasi .....	21
2.2.2. Teori Motivasi .....	23
2.2.3. Tujuan Motivasi .....	27

2.2.4. Jenis Motivasi .....	27
2.2.5. Meningkatkan Motivasi Karyawan .....	28
2.2.6 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi ...	30
2.2.7. Metode Motivasi .....	31
2.2.8. Proses Motivasi .....	31
2.2.9. Asas Motivasi .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>
3.1. Bentuk Penelitian .....	36
3.2. Lokasi Penelitian Dan Model Penelitian .....	36
3.3. Informan penelitian .....	37
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	38
3.5..Metode Analisis Data .....	40
<b>BAB IV</b>	<b>DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN</b>
4.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan .....	41
4.2. Visi dan Misi PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta medan .....	42
4.3. Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Tanggung jawab Karyawan .....	45
<b>BAB V</b>	<b>PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS</b>
5.1. Sistem Pemimpin dalam Memberikan Motivasi Untuk	

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**Karyawan Di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta**



<b>5.2. Bentuk Motivasi Yang Diberikan Oleh Pemimpin Di</b>	
<b>PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan .....</b>	<b>54</b>
<b>5.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja</b>	
<b>Karyawan Di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta</b>	
<b>Medan .....</b>	<b>56</b>
<b>5.4. Kendala – Kendala Yang Dihadapi Karyawan Dalam</b>	
<b>Meningkatkan Motivasi Karyawan .....</b>	<b>58</b>
<b>5.5. Usaha-Usaha Yang dilakukan Direktur PT. Mestika</b>	
<b>Sakti Anugrah Semesta Dalam Meningkatkan Motivasi</b>	
<b>Kerja Karyawan .....</b>	<b>59</b>
<b>5.6. Peran Pemimpin PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta</b>	
<b>Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan .....</b>	<b>63</b>
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPILAN DAN SARAN</b>
<b>6.1. Kesimpulan .....</b>	<b>66</b>
<b>6.2. Saran .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR PUSTAKA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan 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 di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (SDM).

Jadi manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan karena merupakan tenaga kerja yang dapat tumbuh berkembang dengan baik, oleh sebab 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 optimal diperlukan dukungan kuat dan nyata dari pemimpin, teman kerja, dan lingkungan yang memadai. Tanpa adanya bentuk dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur di atas, maka sulit bagi karyawan untuk mengembangkan diri,

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
membangkitkan gagasan, berinovasi, dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih

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 disuatu perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Salah Satu 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 non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23



dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dikerjakannya.

Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang nyaman, pada akhirnya karyawan secara suka rela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mencapai suatu kesuksesan, pemimpin di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta, tidak lepas dari jasa orang lain, orang lain itu adalah para karyawan. Prestasi bawahan terutama disebabkan oleh dua hal yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikannya, dan pengalaman, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh suatu yang ada pada diri seseorang .

Pemimpin di suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk pencapaian berbagai tujuan sering kali 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 Anugrah Semesta, maka dibutuhkan 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 harus mampu memberikan dorongan atau semangat (motivasi) kepada para

Seorang pemimpin juga harus menghindari tindakan, ucapan, dan ungkapan yang dapat membunuh motivasi orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya. 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 kerja tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.

PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta berada di Jln. Gandhi nomor 66 Medan merupakan Kantor yang bergerak dalam bidang jual beli barang seperti distributor kawat las, distributor lem presto, kertas pasir, dan norton. PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta juga mengharapkan karyawan yang berkualitas dan disiplin dalam bidangnya, karyawan yang berkualitas dan disiplin saja tidak cukup untuk menjamin bahwa kantor Mestika Sakti tersebut akan berhasil, akan tetapi yang paling terpenting untuk keberhasilan itu adalah semangat kerja.

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.

Sehubungan dengan hal itu maka saya tertarik untuk mengadakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
penelitian lebih lanjut tentang ' Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

**Kerja Karyawan Di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta ( Medan )'**

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

## 1.2. Perumusan Masalah

Perumusan Masalah merupakan upaya untuk menyatakan secara teliti tentang pertanyaan - pertanyaan di suatu masalah yang timbul. Masalah juga merupakan suatu kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam latar belakang.

Menurut Mohammad Hatta ( 2000 : 14) "masalah adalah kejadian atau keadaan yang menimbulkan pernyataan dalam hati tentang kedudukannya, kita tidak puas hanya dengan melihat saja, melainkan kita ingin mengetahui lebih dalam.

Berdasarkan pendapat di atas maka dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah yaitu : Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan ?

## 1.3. Pembatasan Masalah

Masalah sebagaimana yang dikemukakan oleh RA. Suhardi ( 2003 : 1 ) , adalah suatu persoalan atau masalah yang sukar di selesaikan dan terdiri dari suatu soal-soal yang di ketahui sebagian, sedangkan yang sebagian lagi belum di ketahui sepenuhnya.

Jadi hal ini dapat disimpulkan bahwa masalah itu merupakan suatu kumpulan persoalan-persoalan hidup bagi manusia yang pemecahannya selalu memerlukan bantuan orang lain yang mempunyai pengalaman lebih banyak dari orang yang mempunyai masalah , sehingga pemecahan dapat ditemukan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga perumusan masalah yang telah tertulis di atas, maka perlu dilakukan pembatasan suatu masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu :

- a. Peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan.
- b. Lokasi penelitian di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Jl. Gandhi no 66 Medan.
- c. Pelaksanaan penelitian pada tahun 2013.

#### **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan.

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Akademis , penelitian ini bermamfaat untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan dalam program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Medan Area.
2. Secara praktis dalam penelitian ini yaitu :
  - a. Sebagai bahan masukan bagi PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta untuk menentukan kebijaksanaan seorang pemimpin dalam upaya meningkatkan

**motivasi kerja karyawan.**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

- b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian tentang pemimpin dan motivasi kerja sehingga dapat berguna di masa yang akan datang.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya kerangka pemikiran dalam penulisan proposal ini berdasarkan pada peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. Menurunnya motivasi kerja karyawan ini tidak terlepas dari unsur seorang pemimpin. Karena pemimpin merupakan motivator, sebagai menggerakkan, mengarahkan sikap dan perilaku individu dengan cara memberikan motivasi untuk meningkatkan dorongan semangat bagi karyawannya. Sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan terwujud dan terlaksana.

Motivasi seperti ini biasanya dilakukan dengan cara pemberian rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, memberi penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari pemimpin terhadap bawahannya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dikerjakannya.

Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, maka karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan, sehingga terciptalah suasana kerja yang nyaman, semangat dalam bekerja pada akhirnya karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

secara sukarela dan bertanggung-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

**Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pemimpin Dan Kepemimpinan

##### 2.1.1. Pengertian Pemimpin Dan Kepemimpinan

Sekelompok manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pada umumnya memerlukan seseorang yang berkedudukan sebagai pemimpin. Manajer atau pemimpin adalah seorang yang memiliki tanggung jawab atau wewenang untuk memerintah orang lain pada suatu organisasi. Dalam organisasi tidak semua orang pemimpin mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan mempunyai upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai satu pribadi yang menarik, memiliki berbagai keterampilan yang di perlukan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas dalam pencapaian tujuan.

"Kepemimpinan menurut *Ralph M. Stogdill* (Wahjosumidjo 1994 : 23) didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Nawawi ( 2006 : 9 ) pemimpin diartikan sebagai kemampuan/ kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut Herujito ( 2001 : 17 ) pemimpin adalah pekerjaan yang dilakukan

kemampuan seorang manager dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Menurut Sunindhia ( 1993 : 4 ) pemimpin adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerjasama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.

Menurut Purwanto ( 1991 : 26 ) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Sedangkan menurut Yukl ( 2005 : 3 ) pemimpin merupakan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

Menurut Kartini ( 1990 : 29 ) ada tiga teori yang menonjol dalam menjelaskan tentang munculnya pemimpin, yaitu:

### 1. Teori genetis

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu tidak dibuat, melainkan dilahirkan sebagai pemimpin dengan bakat-bakat kepemimpinannya yang alami yang dibawa sejak lahir, dan dia tidak ditakdir kan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga. Jadi teori ini menekankan bahwa seseorang bisa menjadi pemimpin karena faktor keturunan.

### 2. Teori sosial

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Teori ini berlawanan dengan teori genetis karena teori ini menyatakan

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Penelitian yang menggunakan data dan gambar harus mencantumkan sumber

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

dididik, dan dibentuk. Setiap orang yang menjadi pemimpin adalah terbentuk dari usaha penyiapan dan pendidikan yang didorong oleh kemauan pribadi. Jadi teori ini lebih menekankan bahwa yang bisa jadi pemimpin ditentukan oleh kondisi faktor sosial.

### 3. Teori ekologis atau sintesis

Teori ini muncul sebagai reaksi dari kedua teori sebelumnya. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin jika dia memiliki bakat-bakat kepemimpinan sejak lahir dan bakat-bakat itu dikembangkan melalui pengalaman dan jalur pendidikan serta sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.

Sedangkan menurut Herujito (2001: 201) ada dua ciri utama bagaimana seseorang memperoleh kepemimpinannya, yaitu :

#### 1. Karismatik

Berasal dari pengakuan terhadap prestasi atau daya tarik pribadi yang luar biasa.

#### 2. Struktural (*headship*)

Berupa penunjukan secara formal. Hal ini bisa dilakukan oleh anggota atau orang di luar sistem. Tentu saja memberikan posisi kekuasaan yang berbeda.

Teori kepemimpinan berdasarkan ciri (*traits theory*) memberi petunjuk tentang ciri-ciri pemimpin yaitu (Siagian, 1990 : 4 ):

- a. Pengetahuan umum yang luas.
- b. Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang.
- c. Kemampuan komunikasi secara efektif.
- d. Keteladanan.
- e. Ketegasan.



Berdasarkan uraian-uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa pemimpin harus memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang dipimpin. Keahlian ini terlihat dari sifat, watak dan perilaku yang tercermin dalam setiap tindakan. Secara umum seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik seperti :

1. Tanggung jawab seimbang, keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut.
2. Model peranan yang positif, peranan disini adalah tanggung jawab, perilaku, atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu.
3. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin yang baik harus bias menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat.
4. Memiliki pengaruh positif, pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawannya dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif.
5. Mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandangannya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

### 2.1.2. Karakteristik Kepemimpinan

Hal ini secara luas disetujui bahwa pemimpin cenderung untuk memiliki karakteristik umum seperti berikut:

#### 1. Inteligensi

Pemimpin cenderung memiliki inteligensi lebih tinggi dari pada pengikutnya. Hal ini tidak harus berarti prestasi akademik.

#### 2. Kematangan sosial

Pemimpin cenderung memiliki kematangan emosional dan memiliki minat yang luas.

#### 3. Memiliki motivasi dan orientasi pada pencapaian

Pemimpin ingin meraih segala sesuatu, ketika mereka meraih satu tujuan mereka mencari yang lainnya. Biasanya motivasinya tidak tergantung pada desakan-desakan luar.

#### 4. Memiliki kepercayaan diri dan keterampilan komunikasi yang baik

Pemimpin memahami kebutuhan untuk bekerja dengan orang lain dan menghargai orang lain secara individual. Mereka cenderung menggunakan keterampilan komunikasi untuk mempromosikan sebuah perasaan kerja sama yang saling menguntungkan dan saling mendukung.

Kepemimpinan yang efektif tidak dapat terlepas dari karakteristik pemimpinnya. Adapun karakteristik pemimpin yang efektif dalam menjalankan kepemimpinannya adalah:

1. **Yakin akan tugasnya.**
  - a. Memiliki sasaran yang jelas dan mampu melaksanakannya.
  - b. Tenang dan mampu menahan diri.
  - c. Bertanggung jawab.
2. **Mengenali staf dan anggotanya.**
3. **Cekatan dan inovatif.**
4. **Memberikan keteladanan.**

Arep dan Tanjung ( 2003 : 24 ) menyatakan bahwa ada delapan karakteristik pemimpin yang efektif dalam memotivasi pegawainya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, yaitu:

1. **Mampu menimbulkan kepercayaan pada diri orang lain.**
2. **Tabah dalam upayanya mencapai tujuan organisasi.**
3. **Kemampuan untuk memberikan pengertian tanpa menimbulkan kesalah pahaman dalam menjelaskan atau mengemukakan tujuan organisasi kepada pihak lain.**
4. **Kemampuan untuk mendengarkan secara simpatik, baik berupa usulan maupun kritikan dari pihak lain maupun dari bawahannya.**
5. **Menaruh minat yang tulus dan ikhlas terhadap orang lain, tulus terhadap kesejahteraan bawahannya.**
6. **Kemampuan untuk memahami manusia serta reaksi-reaksinya.**

Karakteristik kepemimpinan juga dapat tercermin dari beberapa hal, yaitu ciri, sifat, perilaku dan kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Karakteristik ini dapat menunjukkan efektivitas pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. ada ciri yang terkait dengan kepemimpinan yang efektif, yaitu:

1. **Hasrat (dorongan).**
2. **Keinginan memimpin.**
3. **Kejujuran dan integritas.**
4. **Kepercayaan diri.**

5. Kecerdasan.
6. Kemampuan untuk memecahkan masalah.
7. Kesadaran akan kebutuhan.
8. Kesiediaan menerima tanggung jawab.
9. Keterampilan sosial.
10. Kesadaran akan diri dan lingkungan.

Untuk menjalankan peran - peran kepemimpinannya, maka seorang pemimpin perlu memiliki sarana-sarana, yaitu:

1. Kewenangan formal.
2. Pengetahuan dan pengalaman yang dapat ditambah.
3. Ganjaran dan hukuman untuk pegawai bawahannya.
4. Komunikasi dengan bawahannya.
5. Perintah untuk bawahannya.

Adapun sifat umum yang mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan kepemimpinan organisasi adalah:

1. Kecerdasan.
2. Dewasa dan memiliki hubungan sosial yang luas.
3. Mempunyai nilai-nilai kemanusiaan.
4. Selalu memotivasi diri untuk berprestasi.
5. Memiliki fisik yang kuat.
6. Berbakat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
7. Berpengetahuan yang luas.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

8. Percaya diri  
1. Dilarang Mengutip Sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

9. Adil dan bijaksana.
10. Tegas dan berinisiatif.
11. Berkapasitas membuat keputusan.
12. Memiliki kestabilan emosi.
13. Sehat jasmani dan rohani.
14. Bersifat prospektif.

### 2.1.3. Tugas Dan Peran Pemimpin

Menurut Hasibuan (2005: 46-47) tugas pemimpin itu meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Managerial cycle adalah siklus “pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penilaian, dan pelaporan”. Dengan demikian tugas-tugas pemimpin adalah siklus yang berulang-ulang dari pengambilan keputusan sampai menerima laporan.
  2. Memotivasi, artinya seorang pemimpin harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana yang baik dan harmonis.
  3. Pemimpin harus berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan para bawahannya, supaya loyalitas dan partisipasinya meningkat.
  4. Pemimpin harus dapat menciptakan kondisi yang akan membantu bawahannya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.
  5. Pemimpin harus berusaha agar para bawahannya bersedia memikul tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
  6. Pemimpin harus berusaha membina bawahannya, agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
  7. Pemimpin harus membenahi fungsi-fungsi fundamental manajemen secara baik.
  8. Pemimpin harus mewakili dan membina hubungan yang harmonis dengan pihak-pihak luar.
  9. Pemimpin harus bertanggung jawab atas keselamatan kerja para bawahannya selama melakukan pekerjaan.
  10. Pemimpin harus mengadakan pembagian pekerjaan dan mengkoordinasi tugas-tugas supaya terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan.
11. Pemimpin harus bersedia menjadi penanggung jawab terakhir mengenai hasil yang dicapai dari proses manajemen itu.

### 2.1.4. Tipe –Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono ( 2003 : 31) mengatakan bahwa Tipe Kepemimpinan tersebut adalah :

- a. Tipe Otokratis.
- b. Tipe Militeristis.
- c. Tipe Paternalistis.
- d. Tipe Kharismatis.
- e. Tipe Demokratis.
- f. Tipe Populistik.

#### Ad. a. Tipe Otokratis

adalah tipe penguasa absolute dimana sangat bertentangan dengan pemimpin yang dibutuhkan oleh perusahaan modern masa kini, karena hak asasi manusia yang menjadi bawahan tidak di kunjung dan di hormati.

#### Ad. b. Tipe Militeristis

adalah seseorang pemimpin yang bijaksana atau ideal bagi bawahan, karena tipe ini mempunyai sifat – sifat yaitu :

1. Sistem perintah lebih sering di pergunakan.
2. Senang bergantung kepada pangkat dan jabatan.
3. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
4. Menginginkan kepatuhan dari bawahan.
5. Sukar menerima kritikan dari bawahan.
6. Menhendaki adanya kerja keras.

#### Ad. c. Tipe Paternalistis

adalah sifat kebabakan sangat menonjol dalam tipe kepemimpinan

paternalistis ini, karena ia selalu menganggap bawahannya sebagai manusia yang

belum dewasa, bersikap terlalu melindungi bawahannya, jarang memberikan

kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengambil kesimpulan sendiri, serta jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan fantasi dan daya kreativitasnya, selalu bersifat maha tahu, dengan demikian akan menghambat kemajuan para bawahan akibat terlalu ketergantungan kepada bapaknya.

#### **Ad. d. Tipe Kharismatis**

adalah tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki kekuatan gaib, yang pada umumnya mempunyai pengikut lebih banyak jumlahnya, karena ia mempunyai daya tarik yang luar biasa. Walaupun tipe ini dalam memimpin bawahannya mendapat kedudukan sebagai pemimpin, ia tidak menggunakan kekayaan, kesehatan, dan sebagainya sebagai charisma dirinya, tetapi ia sanggup memancarkan pengaruh dan daya tarik yang dahsyat dari kepribadian pemimpin sebab itu sampai sekarang belum diketahui sebab kemampuan dari pada charisma tipe kepemimpinan itu.

#### **Ad. e. Tipe Demokratis**

adalah tipe atas kepentingan kelompok dan berusaha untuk memenuhinya. Setiap dalam suatu perusahaan diatur oleh seorang pemimpin yang bijaksana yang bertindak sebagai pengatur, partisipasi dari golongan atau kelompok sangat diutamakan, sehingga setiap perintah dari atasan dapat dijalankan dengan baik oleh bawahan yang harmoni antara atasan dengan bawahan sehingga tujuan perusahaan

tercapai dengan mudah.

### **Ad. f. Tipe Populistik**

adalah tipe kepemimpinan yang mampu mengembangkan solidaritas rakyat. Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, kurang mempercayai bantuan-bantuan serta dukungan – dukungan kekuatan asing, dimana lebih mengutamakan nasionalisme.

#### **2.1.5. Prinsip-prinsip Kepemimpinan**

Menurut Covey dalam bukunya Bernardine R dkk (2005 : 29) ada beberapa prinsip yang dimiliki oleh seorang pemimpin diantaranya adalah:

1. Selalu belajar. Mereka membaca, mengikuti pelatihan-pelatihan, berpartisipasi dalam berbagai seminar, dan mendengarkan orang lain.
2. Berorientasi pelayanan. Mereka melihat hidup sebagai suatu misi dan tidak hanya sebagai suatu karir.
3. Memancarkan energi positif. Mereka optimis, positif dan modern.
4. Percaya pada orang lain. Mereka tidak bereaksi berlebihan pada perilaku negatif, kritik dan kelemahan manusia.

Menurut Djokosantoso Moeljono ( 2004 : 42 ) mengemukakan 10 konsep yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya berupa :

1. Upah atau Gaji yang layak.
2. Pemberian insentif .
3. Memperhatikan rasa harga diri .
4. Memenuhi kebutuhan rohani.
5. Memenuhi kebutuhan berpartisipasi.
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang tepat.
7. Menimbulkan rasa aman dimasa depan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju.
10. Mencapai persaingan yang sehat.



Ginnett Robert dan Coulter (2002 : 16 ) mengidentifikasi adanya empat perilaku pemimpin, yaitu:

1. Pemimpin yang direktif (mengarahkan): memberikan kesempatan bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari diri mereka, menjadwalkan pekerjaan yang harus dilakukan dan memberikan bimbingan spesifik tentang cara menyelesaikan tugas.
2. Pemimpin yang suportif (membantu): bersikap bersahabat dan peduli terhadap kebutuhan bawahannya.
3. Pemimpin yang partisipatif (berpartisipasi): berunding dengan bawahan dan menggunakan masukan-masukan dari mereka sebelum keputusan dibuat.
4. Pemimpin yang berorientasi prestasi: menentukan sasaran yang menantang dan memiliki harapan bahwa bawahannya bekerja pada tingkat yang paling tinggi.

Menurut Setyaningsih, (2005 : 31) bahwa ada tiga keterampilan dasar yang perlu dimiliki pemimpin yaitu :

1. Keterampilan Manajemen Waktu Merupakan keterampilan yang merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana.
2. Keterampilan membuat keputusan merupakan kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam

utama bagi seorang pemimpin, terutama bagi kelompok pemimpin. langkah-langkah dalam pembuatan keputusan yaitu:

- a. Seorang pemimpin harus mendefinisikan masalah dan mencari berbagai alternatif yang dapat di ambil untuk menyelesaikannya.
- b. Pemimpin harus mengevaluasi setiap alternatif yang ada dan memilih sebuah alternatif yang di anggap paling baik.
- c. Pemimpin harus mengimplementasikan alternatif yang telah di pilih serta mengawasi mengevaluasi agar tetap berada di jalur yang benar.

Tujuh kemampuan mutlak yang harus dimiliki Pemimpin :

1. Melatih dan mengembangkan untuk mencapai tujuan ( Coach & Developfor Results).
2. Mengarahkan Kinerja ( Drive Performance ).
3. Menginspirasi Kesetiaan dan Kepercayaan ( Inspire Loyalty & Trust ).
4. Mengelola Kerja (Manage Work ).
5. Bertindak sebagai Mitra didalam dan antar Team Kerja yang berbeda (Partner Withinand Across Team).
6. Memberikan pengaruh melalui kekuatan pribadi ( Influence Through Personal Power).
7. Memilih dan mengembangkan talenta (Selectand Develop Talent ) kemampuan Pemimpin.

## 2.2. Motivasi

### 2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu model penggerak dan pengarah bagi manusia agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab. Motivasi mengandung makna yang lebih luas dari pada sekedar diberi arti penggerak dan pengarahan atau komando untuk menjerumuskan para karyawan. Motivasi adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing.

Menurut Sihotang (2007: 243) Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivation* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha.

Motivasi menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2002 : 141) Motivasi ialah yang mempunyai arti dorongan atau mengarahkan. Motivasi dalam manajemen hanya di tunjukkan pada Sumber Daya Manusia (SDM) umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut pendapat Flippo yang dikutip dalam bukunya Hasibuan (1990 :  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

184) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Rivai (2004 : 455) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Nawawi (2005 : 351) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dalam pelaksanaan motivasi harus berpedoman pada individu dengan petunjuk-petunjuk sebagai berikut:

1. Usahakan agar karyawan merasa penting untuk perusahaan itu.
2. Usahakan mengetahui perbedaan-perbedaan antar individu.
3. Usahakan menjadi seorang karyawan yang bagus dan disiplin.
4. Usahakan menjadi pendengar yang baik.
5. Hindarkanlah timbulnya perbedaan-perbedaan.
6. Hormatilah perasaan orang lain.
7. Gunakan pertanyaan atau percakapan untuk mengajak karyawan bekerja sama tapi jangan dengan emosi.

Dalam memberikan motivasi dapat di lakukan dengan teknik sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hal Cipta **Motivasi langsung**

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

Motivasi langsung adalah penggerak kemauan pekerja yang secara langsung dan sengaja diserahkan kepada internal pekerja dengan memberikan perangsang (insentif). Karena internal motive yang menonjol pada masing-masing orang berbeda satu sama lain maka insentif itu pun berbeda corak dan bentuknya sesuai dengan kebutuhan masing-masing pekerja yang di motivasi.

## 2. Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung adalah kegiatan dalam manajemen yang secara langsung mengarahkan kepada dorongan dari dalam serta memuaskan kebutuhan dalam organisasi. Kegiatan ini terutama terwujud dari usaha-usaha yang mengarah pada aspirasi individu dengan tujuan organisasi.

## 3. Motivasi langsung dan tidak langsung

Pada motivasi ini relatif lebih banyak memerlukan biaya dan tenaga dari pada motivasi tidak langsung, oleh karenanya motivasi langsung baru di laksanakan manakala motivasi tidak langsung kurang memadai hasilnya.

### 2.2.2. Teori Motivasi

Menurut Handoko T.Hani yang dapat dirumuskan menjadi tiga kelompok yaitu :

#### 1. Teori Kepuasan ( Content Theory )

Content theory ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.

Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti :

UNIVERSITAS MEDAN AREA **Apakah yang dipuaskan oleh seseorang ?**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

**Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu ?**

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan, yaitu, para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Nampaknya teori ini sangat sederhana, yang diperlukan pemimpin adalah bagaimana menebak kebutuhan para staf, dengan mengamati perilaku mereka, dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut. Meskipun demikian, kita akan melihat betapa sulitnya penerapan teori ini dalam praktek.

## 2. Teori Proses ( Process Theory )

Process Theory bukan menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku, misalnya, seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan (katakan memperoleh kenaikan gaji) apabila mereka bertindak tertentu (misalkan dengan bekerja keras). Imbalan ini menjadi suatu perangsang (incentive) atau motiv untuk perilaku mereka.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya expectancy (pengharapan) yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 Dan Singa Mada Nareka Misalnya, apabila seseorang percaya bahwa bekerja dan

pada tugas tersebut akan memperoleh teguran, dan dia lebih suka untuk memperoleh pujian, maka dia akan bekerja untuk bisa selesai dalam tugasnya.

Sebaliknya apabila selesai terlambat pun tidak akan diapa-apakan, sebagaimana selesai tepat pada waktunya juga tidak memperoleh apa-apa, maka ia mungkin tidak akan terdorong untuk menyelesaikan tepat pada waktunya. Faktor tambahan dari teori ini adalah kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan.

Misalnya, apabila bekerja keras untuk bisa melebihi target akan menyebabkan seseorang dinaik-pangkatkan menjadi supervisor, dan seseorang memang berkeinginan sangat kuat untuk menjadi seorang supervisor, maka dia akan bekerja keras untuk melampaui target produksi tersebut.

#### **a. Teori Harapan ( Expectancy Theory )**

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori harapan didasarkan atas :

1. Harapan ( Expectancy ), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
2. Nilai ( Valence ), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu ( daya atau nilai motivasi ) bagi setiap individu yang

3. **Pertautan ( Instrumentality )**, adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat yang kedua.

#### **b. Teori Keadilan ( Equity Theory )**

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap setiap bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

#### **3. Teori Pengukuhan ( Reinforcement Theory )**

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi seorang karyawan itu tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Sifat ketergantungan tersebut bertatutan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. **Pengukuhan Positif ( Positive Reinforcement )**, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif dapat diterapkan secara bersyarat.
2. **Pengukuhan Negatif ( Negative Reinforcement )**, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi, prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman (Punishment) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan. Contoh : pengukuhan yang relative adalah mendapatkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
tujuan setelah memproduksi tiap-tiap unit atau setiap hari disambut dengan hangat



### 2.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (1990: 196) pentingnya kegiatan motivasi ini karena mempunyai beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan (meningkatkan moral kerja).
2. Memupuk rasa memiliki (sense of belonging), loyalitas dan partisipasi karyawan.
3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.
6. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
7. Peningkatan kedisiplinan karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.2.4. Jenis-jenis Motivasi

Dilihat dari penekanan cara memotivasinya, macam-macam motivasi dapat dibedakan:

1. Motivasi positif (Insentif Positif) Motivasi positif maksudnya adalah pemimpin memotivasi karyawan dengan cara memberikan harapan - harapan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi tinggi atau mencapai (lebih) dari standart yang telah ditetapkan. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik saja.
2. Motivasi negatif (Insentif negative) Motivasi negatif adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara pemberian benda, hukuman, ancaman

### 2.2.5. Meningkatkan Motivasi Karyawan

Langkah - langkah yang bisa digunakan para pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan?

#### 1. Tingkatkan motivasi kerja karyawan melalui training

Terkadang menekuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinya, membuat sebagian besar karyawan merasa jenuh dan bosan. Dampaknya, motivasi karyawan akan turun sehingga mereka tidak bekerja secara optimal. Karena itu untuk mengembalikan motivasi karyawan, Anda perlu mengadakan training khusus bagi para karyawan. Misalnya saja mengadakan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja mereka, atau sekedar training untuk membangun kembali motivasi karyawan yang mulai turun.

#### 2. Berikan reward bagi karyawan yang berprestasi

Tidak ada salahnya jika Anda memberikan reward khusus bagi karyawan yang berprestasi. Bisa berupa bonus atau insentif, maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terimakasih perusahaan atas prestasi para karyawan. Cara ini terbukti cukup efektif, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya bagi perusahaan.

#### 3. Lakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan

Sebagai pemimpin perusahaan, Anda juga perlu melakukan pendekatan pada para karyawan Anda. Bila perlu kenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing-masing dari mereka, sebab hal ini akan memudahkan Anda untuk

mengevaluasi perkembangan setiap karyawan. Mana karyawan yang memiliki prestasi kerja cukup bagus, dan mana karyawan yang membutuhkan dukungan

Anda untuk mencapai keberhasilan seperti rekan-rekan lainnya. Tentu dengan pendekatan tersebut, Anda dapat membantu karyawan yang kesulitan mengerjakan tugasnya untuk bisa berhasil meraih prestasi seperti karyawan lainnya.

4. Adakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan.

Membangun kekeluargaan antara pihak karyawan dan pemilik usaha, menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kekeluargaan yang kuat, mereka akan ikut merasakan kepemilikan perusahaan tersebut. Sehingga loyalitasnya untuk bersama-sama membesarkan perusahaan semakin meningkat. Adakan acara pertemuan rutin setiap bulannya, yang bisa mengakrabkan semua karyawan di perusahaan Anda. Lingkungan kerja yang hangat dan akrab, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Hambatan-hambatan yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan meliputi :

- a. Kurang adanya keterbukaan dari karyawan.
- b. Kurangnya kedisiplinan karyawan.
- c. Malas untuk bekerja.
- d. Tidak memberi teladan yang baik untuk karyawannya.
- e. Menghindari tanggung jawab.

UNIVERSITAS MEDAN AREA dilakukan oleh pemimpin untuk mengatasi



- a. Mendiskusikan setiap permasalahan kerja yang terjadi di perusahaan.
- b. Mengadakan pengawasan untuk mencegah tindakan karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

- a. Kompensasi.
- b. Inspirasi.
- c. Kepuasan.
- d. Pengembangan.
- e. Pengakuan.
- f. Penghargaan.

#### **2.2.6. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, dimana faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda dan bisa berubah, sehingga apabila seorang manajer (pemimpin) ingin sukses dalam memotivasi atau menggerakkan semangat kerja karyawan dalam rangka produktivitas yang optimal, ia harus memahami perbedaan atau mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor tersebut serta pandai memilih metode (teknik) yang paling sesuai atau tepat untuk memotivasinya. Berkaitan dengan faktor tersebut, Hellneger dan Slocom seperti dikutip Abi Sujak, membagi ke dalam dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Perbedaan ini meliputi persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian

2. Perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Perbedaan ini meliputi perbedaan peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah (kompensasi).

### 2.2.7. Metode Motivasi

Menurut Handoko (1987: 127) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

#### 1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi yang langsung diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

#### 2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

### 2.2.8. Proses Motivasi

#### 1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

#### 2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan

perusahaan saja karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau

### 3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

### 4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *need complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus di satukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

### 5. Fasilitas

Pemimpin penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

### 6. Team work

Pemimpin harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian (Hasibuan, 1990: 196).

Sedangkan menurut Sihotang (2007: 243) proses motivasi itu ada enam yaitu:

1. Proses terjadinya motivasi itu pada dasarnya ditimbulkan oleh adanya kebutuhan yang menurut pemenuhannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

2. Lalu bergerak mencari suatu cara memenuhi kebutuhan itu.

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh isi publikasi ini tanpa menyebutkan sumber.

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

3. Berikutnya berperilaku/bekerja yang berorientasi pada tujuan.
4. Hasil kerja yang dievaluasi merupakan tujuan yang dicapai.
5. Diperoleh imbalan, upah, pengakuan, dan kemungkinan hukuman (punishment)
6. Imbalan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan semula diawal proses yang disebut "kepuasan".

### 2.2.9. Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikut sertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang, yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik. Menurut Hasibuan (1990: 186) asas motivasi antara lain:

1. Asas mengikutsertakan ialah mengajak bahwa untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan pada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.
2. Asas komunikasi ialah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja karyawan akan meningkat.
3. Asas pengakuan ialah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar pada bawahan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.

**Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta D...mendapat pengakuan dan kepuasan diri usaha-usahanya.

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

4. Asas wewenang yang didelegasikan ialah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau pimpinan. Dalam pendelegasian ini, pimpinan harus mengerti tentang bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas perhatian dan timbal balik ialah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara, 2005 : 11) Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai. Prinsip-prinsip tersebut yaitu :

#### 1. Prinsip Partisipasi

Prinsip ini mengacu pada pemberian kesempatan kepada pegawai untuk dapat ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2. Prinsip Komunikasi

Segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha melaksanakan setiap tugas dengan jelas oleh para pemimpin akan mempermudah pemotivasian kerja pegawainya.

#### 3. Prinsip Mengikuti Adil Bawahan



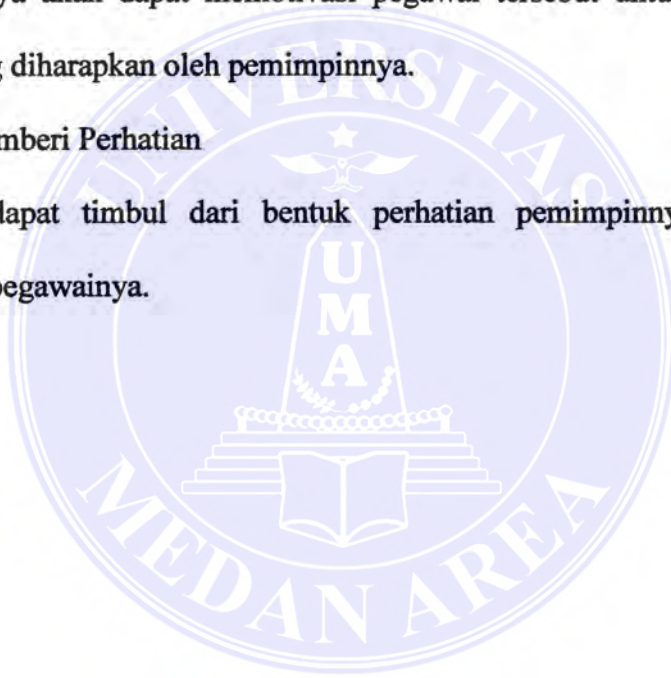
Motivasi dapat tercipta dari pengakuan pemimpin terhadap adil bawahannya dalam usaha pencapaian tujuan.

#### 4. Prinsip Mendelegasikan Wewenang

Pemberian otoritas atau wewenang dari pemimpin kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan dapat memotivasi pegawai tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpinnya.

#### 5. Prinsip Memberi Perhatian

Motivasi dapat timbul dari bentuk perhatian pemimpinnya terhadap keinginan pegawainya.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Bentuk Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif, dimana penulis menggambarkan bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja pada PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. Adapun alasan penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif, karena fokus penelitian yang akan dilakukan adalah interaksi langsung dengan pimpinan atas pada PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta.

#### 3.2. Lokasi Penelitian Dan Model Penelitian

Adapun lokasi penelitian merupakan tempat di mana penulis dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya dari objek yang penulis teliti 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. Adapun lokasi penelitian yang dijadikan sebagai tempat untuk penelitian ini adalah PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Karena PT tersebut merupakan satu - satunya Distributor seperti alat-alat pabrik, besi, kawat las ( ESAB ) dan pabrik mebel seperti kertas pasir ( NORTON ).

Model penelitian ini menggunakan Populasi dan sampel.

Populasi adalah keseluruhan objek di teliti, didalamnya terdapat sejumlah subjek yang disajikan sebagai sumber dan diharapkan dapat memberikan data yang di butuhkan oleh seorang penelitian (Arikunto,1998 : 117).

sampel adalah “bagian yang diambil dari populasi. Sampel - sampel itu harus representatif, dalam karakteristik populasi hendaknya dapat tercermin dalam sampel yang dimiliki. Kekeliruan dapat terjadi karena kurang cermat memahami populasi, ( sudjana, 1986 : 167 ) “

Dalam penelitian ini, peneliti harus mengetahui / memahami realita yang diteliti serta jumlah dari populasi yang diteliti. Selanjutnya dapat disebutkan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang menjadi populasi adalah karyawan yang ada pada PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan yang berjumlah 24 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit maka sempel yang diajukan juga melingkupi semua total jumlah populasi.

### 3.3. Informan Penelitian

Informan penelitian ini di lakukan dengan cara snowball sampling. Pada teknik 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, (Moleong, 1990 : 112-116).

#### 1. Kata-kata dan tindakan

## 2. Data tertulis

Data tertulis merupakan sumber data yang diambil melalui data-data buku, majalah ilmiah sumber dari skripsi, dokumen dan lain-lain. Dari data tersebut diatas peneliti dapat memperoleh data informasi yang berkaitan sebagai bahan penelitian, seperti informasi tentang lingkaran karyawan yang diteliti.

Jadi menurut Sugiyono bahwa orang yang di pilih sebagai orang informan kunci adalah seseorang pemimpin yang benar-benar mengetahui situasi dan sejarah awal data-data karyawan yang dari pertama sampai sekarang yang ada di perusahaan. Sedangkan informan biasa adalah seseorang yang tahu tentang isi ruangan dan sistem kerja yang mereka kerjakan masing-masing.

Informan kunci di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan adalah Bapak direktornya sendiri dan sekretaris di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta dan yang menjadi informan dalam penelitian adalah karyawan yang ada di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta sebanyak 22 orang yang menjadi informan untuk diteliti.

### 3.4. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam suatu penelitian, khususnya sebagai alat atau teknik yang dapat digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian. Oleh karena itu berdasarkan teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut (Moleong, 2000 : 45).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Untuk mengumpulkan suatu data dalam menyusun suatu proposal maka harus di

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Penggunaan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## 1. Penelitian Kepustakaan (library research)

Penelitian ini menjelaskan bahwa teori yang berkaitan dengan skripsi yang dilakukan dengan cara mempelajari atau membaca buku-buku, majalah ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian. Dengan teknik penelitian ini seorang penulis mengadakan penelitian secara langsung ke lapangan atau menuju objek yang di tuju.

## 2. Penelitian lapangan

### a. Observasi

Observasi adalah cara terjun langsung ke lapangan atau ke perusahaan dengan melihat fenomena yang ada hubungannya dengan masalah yang dipaparkan melalui pengamatan dan pencatatan. Yang mana dalam hal ini pengamatan terfokus pada pihak pemimpin PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta.

### b. Interview ( wawancara)

Wawancara adalah cara untuk memperoleh data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan obyek penelitian atau percakapan interviuer dengan subyek penelitian dengan maksud tertentu. Secara konseptual pedoman wawancara ada dua macam: Pertama, wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang hanya memuat garis besar pertanyaan yang akan ditanyakan. Kedua, wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang disusun secara terperinci.

Pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti hanya membawa pedoman

UNIVERSITAS MEDAN AREA garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan kepada

akan mengungkap tentang bagaimana peran Pemimpin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### 3.5. METODE ANALISIS DATA

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif ini adalah tipe penelitian yang digunakan untuk menggambarkan kondisi data, serta gejala – gejala yang ada.

Menurut Jalaluddin Rakhmat, ( 1995 : 35 ) metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan koneksi dan tata serta gejala – gejala yang ada.

Dalam penelitian ini , peneliti menggunakan analisis data secara kualitatif. Data itu mungkin telah dikumpulkan dalam aneka macam cara seperti observasi, wawancara, tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata, yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas. Metode analisis data ini berpedoman pada wawancara yang dilakukan oleh penulis tersebut akan diperbandingkan dengan apa yang telah diteorikan kemudian dicari kesimpulannya. Dimana selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan dan kemudian diberikan masukan-masukan kepada instansi terkait.

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan

PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta ini resmi berdiri dengan dikeluarkan Akte Notaris pada tanggal 16 September 2003 Nomor 20 oleh Halim, SH yang berdasarkan pengesahan pemerintah, dalam hal ini Menteri Kehakiman Republik Indonesia mengeluarkan surat Nomor C. 25586 HT 01.01.Tahun 2003.

Perusahaan ini beralamat di Jln. Gandhi nomor 66 Medan, Sumatera Utara Pada tahun pertamanya PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta mendistribusikan produk-produk dari berbagai macam merek, antara lain : kawat las, lem presto, kertas pasir, besi, norton dan lain-lain.

Untuk meningkatkan daya saing dan keuntungan yang didapat oleh perusahaan maka ditetapkan bahwa perusahaan akan menjual produknya secara tunai. Hasil produknya saat ini masih dipasarkan hanya untuk dalam negeri saja. Pada awalnya perusahaan masih menjual dalam skala kecil, hal ini disebabkan karena tahap pengenalan produk yang belum dikenal oleh konsumen, selain itu saluran distribusi belum teratur dan belum luas.

Namun setelah beberapa tahun berjalan ESAB yang di produk mulai dikenal di pasar sehingga pihak pengurus perusahaan mulai mengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dipasarkan, yaitu dengan cara meningkatkan mutu produk. Semua ini mengakibatkan kualitas barang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

semakin baik dan hingga saat ini perusahaan telah berkembang dengan baik

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta merupakan distributor tunggal di Medan atas produk-produk tersebut. Dalam rangka memperluas area distribusi dari produk-produk tersebut, pada awal tahun 2003 PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta melakukan pengangkatan subdistributor pada daerah-daerah di luar Kota. Setiap subdistributor bertanggung jawab atas stok, pemasaran dan penjualan di daerah masing-masing dan umumnya subdistributor memiliki sistemnya sendiri.

Pada tiap subdistributor ini terdapat seorang sales representatif dari PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta yang bertanggung jawab dalam mengawasi pendistribusian produk, bertanggung jawab terhadap target, pengembangan wilayah distribusi, serta kegiatan-kegiatan pemasaran.

#### **4.2. Visi dan Misi PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan**

Suatu organisasi didalam menjalankan usaha atau kegiatannya baik itu organisasi besar maupun kecil sudah mempunyai tujuan yang jelas, maka segala aktivitas baik didalam maupun di luar organisasi akan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan atau direncanakan terlebih dahulu. Dengan adanya tujuan tersebut, maka dapat dinilai apakah hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan atau belum. Berdasarkan waktu pencapaiannya, tujuan PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

##### **1. Tujuan jangka pendek**

Tujuan jangka pendek adalah tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dalam waktu kurang dari satu tahun. Tujuan jangka pendek ini sangat penting artinya bagi perusahaan, sebab merupakan landasan untuk mencapai tujuan jangka

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber.

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23



panjang perusahaan, Adapun tujuan jangka pendek perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas.

Yang dimaksud dengan meningkatkan produktifitas kerja adalah meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan, karena pada dasarnya apabila membicarakan produktivitas maka akan menghasilkan kearah peningkatan hasil produksi.

b. Menjaga kontinuitas perusahaan.

Menjaga kontinuitas perusahaan berarti mempertahankan serta memelihara agar kelangsungan hidup perusahaan dapat memenuhi sebagian tujuan perusahaan jangka pendek. Perusahaan yang ternyata mengalami hambatan baik itu disebabkan oleh perusahaan tidak dapat diatur sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, maka akan mendorong para karyawan untuk lebih produktif, dengan tujuan perusahaan untuk dapat mengoptimalkan motivasi dapat tercapai.

## 2. Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang merupakan sasaran yang hendak dicapai perusahaan dimasa yang akan datang, tujuan ini sangat di pengaruhi oleh

**keberhasilan tujuan jangka pendek.**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

Adapun tujuan jangka panjang perusahaan adalah:

a. Mencapai laba yang optimal.

Setiap perusahaan pasti berusaha ingin mendapatkan keuntungan yang optimal. Untuk mencapai laba yang optimal perusahaan harus dapat bekerja secara efisien. Akan tetapi hal ini tidaklah mudah seperti yang diharapkan, karena banyak faktor yang mempengaruhi baik itu bahan baku, tenaga kerja, modal, pasar, serta faktor lainnya. Oleh sebab itu jika memang perusahaan ingin mendapat keuntungan yang tinggi, maka perusahaan harus dapat membuat sesuatu perencanaan serta kebijaksanaan sedemikian rupa agar memperoleh laba yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Mempertahankan posisi perusahaan dalam persaingan

Kemajuan jaman telah membawa masalah-masalah baru di dalam perekonomian dewasa ini. Sehubungan dengan hal ini PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan, berusaha untuk tidak kalah menghadapi persaingan yang ada. Perusahaan selalu mempertahankan dan selalu mengikuti aktifitas yang dilakukan pesaing. Dari segi lain perusahaan selalu membenahi dan meningkatkan segala yang ada dalam perusahaan dalam menghadapi persaingan baik itu masalah produk, pemasaran, maupun lainnya.

c. Mengadakan ekspansi atau perluasan perusahaan.

Perluasan usaha sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Untuk dapat melaksanakan perluasan usaha bila tujuan

dimaksud di sini adalah pada masing-masing yang baik sehingga lebih meningkatkan produktifitas perusahaan.

### **4.3. Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan**

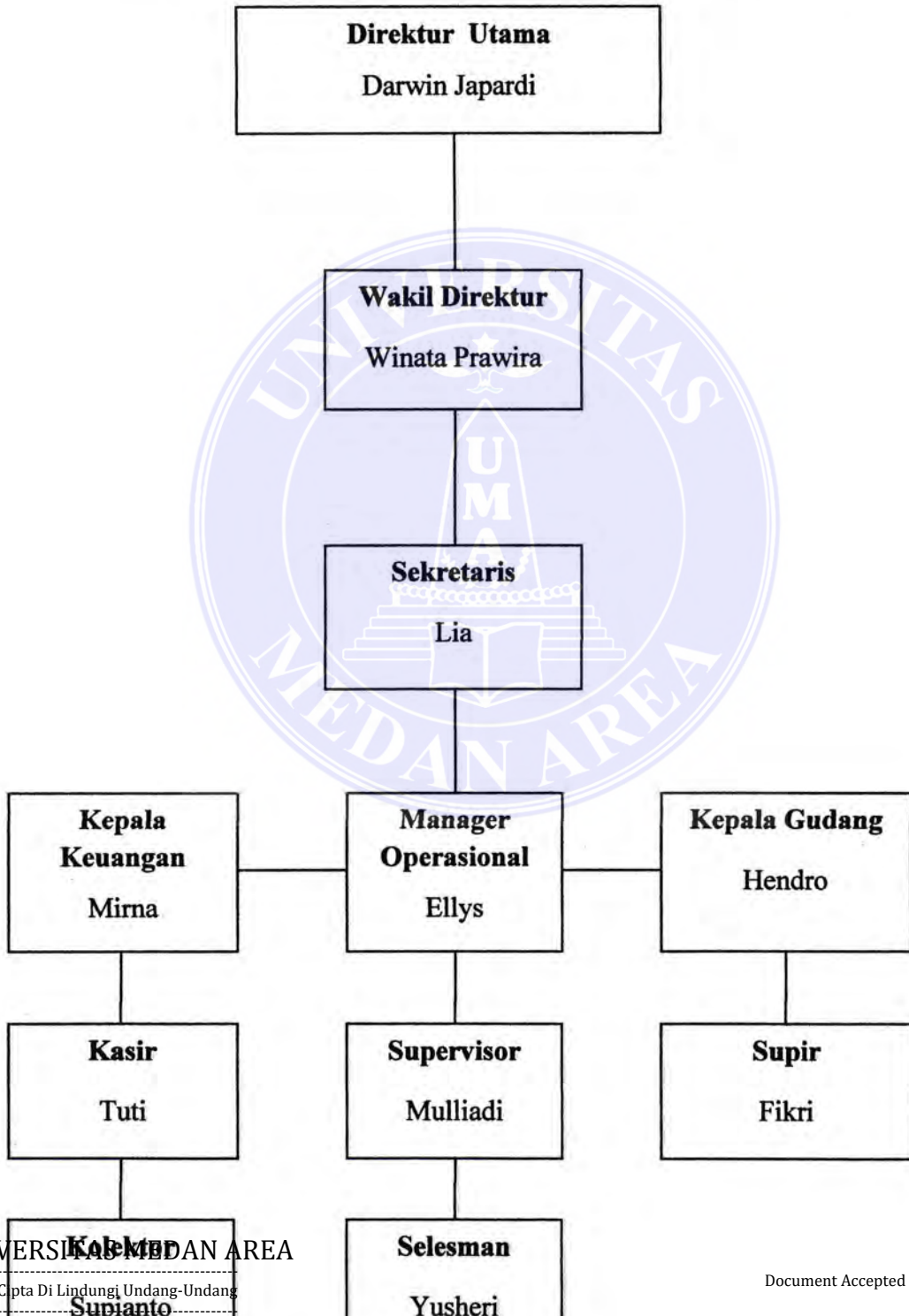
Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya selalu mempunyai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai seperti yang diharapkan, maka diperlukan adanya pengkoordinasian dan kerjasama yang baik dari seluruh unit atau bagian di dalamnya.

Dalam usaha mengkoordinasikan rencana dan aktivitas-aktivitas dari dua atau lebih guna mencapai tujuan suatu perusahaan harus membentuk hirarki kewenangan. Untuk mencegah kegagalan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, meskipun perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan karyawan yang memadai. Agar dapat mencapai suatu kerjasama yang baik, harus terdapat pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari setiap anggota dalam perusahaan.

Oleh karena itu diperlukan suatu bagan atau struktur organisasi perusahaan. Struktur organisasi perusahaan adalah suatu bagan yang dapat menggambarkan aliran wewenang dan tanggung jawab dari fungsi-fungsi yang ada didalam suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi ini berarti ada kejelasan tentang pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antara anggota dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

**Gambar 1**

**Struktur Organisasi PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan**



Berikut ini uraian dari masing-masing tugas dan tanggung jawab setiap bagian pada PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan, yaitu :

**a. Direktur Utama**

Merupakan pimpinan utama perusahaan didalam mengambil keputusan dan penanggung jawab utama atas jalannya dan tercapainya tujuan perusahaan serta mengkoordinasi para direktur agar tercapai pelaksanaan operasional perusahaan secara teratur, terarah, terkendali dan terpadu.

Adapun tugas-tugas dari Direktur Utama adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan.
2. Membuat perencanaan dan mengawasi setiap rencana yang telah dibuat.
3. Menilai dan menyetujui serta merekomendasikan semua kegiatan departemen atau divisi.
4. Melaksanakan hubungan keluar dengan pihak ketiga.
5. Merekomendasikan segala kegiatan yang telah dilakukan bawahan melalui manajer setiap saat.
6. Melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan perusahaan dan menentukan kebijakan perusahaan.
7. Bertanggung jawab menentukan dan merencanakan modal yang digunakan untuk pengeluaran tiap divisi.

**b. Direktur Eksklusif**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta: **Direktur Eksklusif** merupakan wakil atau pendamping Direktur Utama dalam

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Adapun tugas-tugas dari Direktur Eksklusif adalah sebagai berikut :

1. Mewakili dan mendampingi Direktur Utama dalam membuat dan membina hubungan dengan pihak ketiga.
2. Bersama-sama Direktur Utama menyetujui suatu pengeluaran investasi untuk kepentingan perusahaan.
3. Memimpin dan mengarahkan General Manager dan pemegang fungsi dibawahnya dalam pelaksanaan tugas.
4. Memberikan pertanggung jawaban tugas kepada Direktur Utama.
5. Membuat analisa serta laporan berkala mengenai kondisi perusahaan kepada Direktur Utama.
6. Memberikan berbagai saran perbaikan kepada Direktur Utama.

c. Sekretaris

1. Mengawasi penerimaan atau pengiriman, pencatatan dalam agenda pendistribusian dari surat – surat masuk dan keluar.
2. Menyiapkan surat pengantar bagi laporan –laporan yang disiapkan oleh kepala direktur.
3. Mempersiapkan penyelenggaraan dan pengaturan rapat – rapat kepala direktur.
4. Menyiapkan kebutuhan yang diperlukan untuk rapat kepala direktur dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA dari rapat tersebut.

#### d. Kepala Keuangan

Tugas dan tanggung jawab seorang Kepala Keuangan adalah :

1. Bertanggung jawab terhadap Direktur
2. Mengawasi dan memeriksa laporan yang dibuat oleh Inkasso dan Accounting.
3. Memegang kas besar.
4. Mengontrol keuangan.
5. Menyetujui laporan perkiraan transportasi yang dibuat oleh Kasir.
6. Menyetujui laporan komisi yang dibuat oleh Admin dan Accounting.

#### d. Manager Operasional

Tugas dan tanggung jawab Seorang Manajer Operasional adalah :

1. Bertanggung jawab terhadap Direktur Utama.
2. Menyetujui purchase order dan invoice.
3. Menyetujui tanda terima retur.
3. Melakukan peninjauan dan pemeriksaan barang bersama Kepala Gudang pada saat produk import yang dipesan tiba di gudang pusat.
4. Mengatur dan mengawasi jadwal Sales, Kolektor, Kurir, dan ekspedisi barang.

#### e. Kepala Gudang

Tugas dan tanggung jawab Seorang Kepala Gudang adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

1. Bertanggung jawab terhadap Direktur Utama.

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

3. Mengatur keamanan gudang.
4. Memastikan dan menyetujui barang-barang keluar dari gudang berdasarkan delivery order yang masuk.
5. Melakukan peninjauan dan pemeriksaan barang bersama Manajer operasional pada saat produk import yang dipesan tiba di gudang pusat.

f. Kasir

Tugas dan tanggung jawab Seorang Kasir adalah :

1. Memegang kas kecil
2. Bertanggung jawab kepada kepala keuangan
3. Memperkirakan kebutuhan transportasi yang digunakan dalam pemasaran.
4. Memberikan honor transportasi berdasarkan persetujuan kepala keuangan.

g. Supervisor

Sales Supervisor adalah seseorang yang memimpin team sales atau tim penjualan dalam suatu bisnis atau perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab Seorang Supervisor adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap Manajer Operasional.
2. Mengawasi dan mendukung kinerja dan tugas Sales.
3. Meningkatkan motivasi Sales dalam mengejar omzet.
4. Membuat laporan harian Sales kepada Manajer Operasional.
5. Mengkoordinir tim penjualan, agar dapat meningkatkan tingkat penjual

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**dan apakah penjualan sesuai dengan target.**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23



6. Membantu tim sales dan memberikan pelatihan dalam mencari, melayani dan memaintain konsumen.

#### **h. Kolektor**

Tugas dan tanggung jawab Seorang Kolektor adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap Manajer Operasional.
2. Melakukan penagihan invoice yang sudah jatuh tempo kepada outlet.
3. Menyelesaikan masalah – masalah dalam penagihan yang berhubungan dengan perusahaan.

#### **i. Salesman**

Tugas dan tanggung jawab Seorang Salesman adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap supervisor.
2. Menciptakan penjualan sebesar mungkin
3. Melakukan pendekatan kepada outlet
4. Menganalisa outlet dalam sistem pembayaran apakah layak diberikan kredit atau kontan.
5. Membuat laporan kunjungan toko (itenary) minimal 30 outlet setiap aktif kerja.

#### **j. Kurir atau Supir**

Tugas dan tanggung jawab Seorang Kurir/Supir:

1. Bertanggung jawab terhadap kepala gudang.
2. Mengantar barang sesuai dengan pesanan outletc.

UNIVERSITAS MEDAN AREA kembali / rusak / batal dari outlet dengan alasan yang

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6. 1. Kesimpulan

Bahwa pemimpin di perusahaan PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta belum optimal karena pemimpin dalam meningkatkan motivasi karyawan masih kurang mendorong sistem kerja karyawan, kurang memberikan pujian atau penghargaan terhadap karyawan yang prestasi, kurang adanya disiplin kerja, kurang memberi gaji yang optimal, kurangnya keterbukaan kepada sistem kerja di kantor dan kurang tanggung jawab terhadap karyawannya.

#### 6. 2. Saran

Pemimpin di perusahaan ini harus memiliki sifat tanggung jawab, saling menghormati antara atasan dan bawahan, dapat memberi gaji yang optimal, dapat memberikan THR berupa uang, makanan, minuman pada hari raya untuk agama Islam dan agama Kristen pada hari natal dan agama Buddha pada hari Imlek, dapat jika sudah terjadi seperti itu maka di perusahaan itu akan berjalan dengan apa yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung, 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori kepraktik***. Raja Grafindo, Jakarta.
- Arikunto. S. 2000. ***Metode Penelitian***. Penerbit PT Rineka Cipta, Cetakan lima, Jakarta.
- Bernardine R, dan Susilo Supardo. 2005. ***Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya***. Andi Offset, Yogyakarta.
- Djokosantoso Moeljono, ***Beyond Leadership, 10 Konsep Kepemimpinan***, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2004.
- Handoko, T. Hani. 2000. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. BPFE, Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 1989, Edisi 2. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia***. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 1990. ***Manajemen: dasar, pengertian dan masalah***. Haji Masagung, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005. ***Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah***. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujito, Yayat M. 2001. ***Dasar-Dasar Manajemen***. PT Gramedia, Jakarta.
- Hughes Richard L., Ginnett Robert C., dan Curphy Gordon J., ***Leadership***, third edition. Singapore: Irwin/McGraw-Hill. 1999.
- Kartini, Kartono, 1990. ***Pemimpin Dan Kepemimpinan***. Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Moleong Lexy J. 2002. ***Metode Penelitian Kualitatif***. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Nawawi, Hadari. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif***. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)11/8/23

Rivai, Veithzal. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori kepraktik***. Raja Grafindo, Jakarta.

Sigian, Sondang P. 1990. ***Teori dan Praktek Kepemimpinan***. Cetakan ke 4, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

Setyaningsih, Sri H. 2005. ***Pengaruh Motivasi Berprestasi.jurnal***. : Jakarta  
Sudjana 2006, ***Statistika***, Tarsito, Bandung.

Sunindhia dan Ninik Widiyanti.1993. ***Kepemimpinann dalam Masyarakat Modern***. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Wahjosumidjo. 1994. ***Kepemimpinan dan Motivasi***. Ghalia Indonesia: Jakarta

Yukl, Gery. 2005. Edisi V. ***Kepemimpinan dalam Organisasi***. Indeks. Jakarta

