Penerapan Kebijakan Dan Peran Kepemimpinan PT. Mitra Anugerah Gemilang Terhadap Motivasi Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19

by Wina Nurhayati

Submission date: 03-Jan-2023 03:14PM (UTC+0800)
Submission ID: 1988144853
File name: milang_Terhadap_Motivasi_Karyawan_Pada_Masa_Pandemi_Covid-19.pdf (1.76M)
Word count: 14581
Character count: 99653

LAPORAN HASIL PENELITIAN

PROGRAM PENELITIAN DOSEN

JUDUL :

PENERAPAN KEBIJAKAN DAN PERAN KEPEMIMPINAN PT MITRA ANUGERAH GEMILANG TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19I

Ketua

WINA NURHAYATI

Anggota

Betty Rahayu

Khoiruddin

Dibiayai Oleh Univeritas Darul 'Ulum
No. 111/ST/Lemlit/Undar/IV/2020

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARUL 'ULUM
JOMBANG 2021

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR PENELITIAN

Judul Penelitian	:	PENERAPAN KEBIJAKAN DAN PERAN KEPEMIMPINAN PT MITRA ANUGERAH GEMILANG TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19I
Ketua Peneliti	:	
a. Nama Lengkap	:	**Wina Nurhayati, SE.m >Si**
b. NIDN	:	0710117301
c. Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli /IIIb
d. Program Studi	:	Manajemen Fakultas Ekonomi
f. Mobile Phone	:	62 821-4373-4296
g. Email	:	winanurhayati02@gmail.com
Anggota Peneliti (1)	:	
a. Nama Lengkap	:	Betty Rahayu, M. Si
b. NIDN	:	0725036404
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Darul 'Ulum Jombang
Anggota Peneliti (2)	:	
a. Nama Lengkap	:	Khoiruddin, M. E
b. NIDN	:	0708087106
c. Perguruan Tinggi	:	Univeritas Darul 'Ulum
Jangka Waktu Penelitian	:	1 tahun (4 April 2020 – 4 April 2021)
Pembiayaan Penelitian	:	Univeristas Darul 'Ulum Jombang
	:	

Mengetahui
Jombang, 21 April 2021

Kaprodi Ekonomi Pembangunan

Linda Ratnasari, SE., M. Si

Ketua Peneliti,

Wina Nurhayati, SE., M. Si

Menyetujui,
Kepala Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat,

Machrus Ali, ST, MT

KATA PENGANTAR

*Assal*amu'*alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahi robbil „alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "Analisis penerapan kebijakan dan peran kepemimpinan ptmitra anugerah gemilang terhadap peningkatan motivasi karyawan pada masa pandemi covid-19 ".

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporanpenelitian ini ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga hasil peneltian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassal*amu'*alaikum Wr.Wb*

Penulis, April 2021

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang signifikan terhadap tatanan kehidupan masyarakat dunia termasuk di Indonesia. Selaian dampak kesehatan, pandemi juga memberikan dampak ekonomi, sehingga medorong pemerintah maupun perusahaan untuk membuat berbagai kebijakan untuk menanggulangi dampak tersebut, diantaranya adalah dengan membentuk satuan tugas penanggulangan COVID-19. Kebijakan dengan mengoptimalkan anggaran untuk kebutuhan pencegahan penyebaran dan penanganan dampak kesehatan COVID-19 dan optimalisasi potensi ekonomi lokal untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat secara berkelanjutan. Diera globalisasi ini dalam menjalakan roda organisasi, efektifitas kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan, sebab kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Peran Kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif Metode pengambilsn sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Slovin. pengambilan data dilakukan dengan wawancara ,kuisioner,dan studi dokumentasi.

Kata kunci : COVID-19, Kebijakan, peran kepemimpinan.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has had a significant impact against the order of life of the world community, including in Indonesia. Apart from health impacts, pandemics also have an impact economy, thus encouraging the government and companies to make various policies to mitigate these impacts, including: by forming a COVID-19 response task force. Policy by optimizing the budget for the needs of preventing the spread and handling of the health impacts of COVID-19 and optimizing the potential of the local economy to meet community needs in a sustainable manner. In this era of globalization in running the wheels of the organization, the effectiveness of an organization's performance is largely determined by the role of leadership, because leadership is an activity to influence people so that it is directed to achieve organizational goals. The role of leadership in motivating employee performance is one of the most important elements in an organization where the organization is a place for people to gather, work together to achieve certain goals. This type of research is descriptive qualitative research. The sampling method used in this research is Slovin. Data collection was carried out by interview, questionnaire, and documentation study.
Keywords: COVID-19, Policy, leadership role.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... **Error! Bookmark not defined.**

HALAMAN PENGESAHAN..... **Error! Bookmark not defined.**

KATA PENGANTAR.....iii

ABSTRAK.....iv

ABSTRACT.....v

DAFTAR ISI.....vi

DAFTAR TABEL.....ix

DAFTAR GAMBAR.....x

BAB 1 1

PENDAHULUAN 1

1. 1 Latar Belakang Masalah..... 1

1. Mengatur Jam Kerja Karyawan 3

3. Atur Ulang Target Perusahaan 3

4. Langkah Strategis Saat Krisis Keuangan 3

1.2 Perumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian 4

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. MITRA ANUGERAH GEMILANG adalah sebagai berikut :..... 4

1. 4 Manfaat Penelitian 5

BAB II 6

KAJIAN PUSTAKA 6

2. 1 Landasan Teori 6

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 6

2..1.2 kebijakkan 8

2.1.3 peran kepemimpinan 11

1.Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan..... 16

2.1.4 Motivasi 19

2.1.4.1 Pengertian Motivasi..... 19

2.1.4.2 Motivasi Kerja..... 20

2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja..... 20
2.1.4. Teori Motivasi Kerja 21
2.1.4.1 Penjelasan Teori Motivasi Kerja 21
2.1.4.2 Teori Kepuasaan..... 21
2.1.4.3 Teori Proses..... 26
2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi 27
2.1.4.5 Alat-alat Motivasi Kerja 28
2.1.4.6 Metode Motivasi Kerja..... 28
2.1.5 Hambatan-Hambatan Motivasi Kerja 29
2.3 Kerangka Berpikir 29
2.4 Hipotesis Penelitian 30
BAB III..... 30
METODOLOGI PENELITIAN..... 31
3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian 31
3.2 Objek/Subjek Penelitian..... 31
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian 32
3.4. Metode Penentuan Sampel..... 32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel..... 32
3.5. Metode Pengumpulan Data 33
3.5.1 Dalam penelitian ini di peroleh dari beberapa sumber yaitu : 33
3.5.2 Jenis Data 33
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data..... 33
3.6. Metode Analisis Data 35
3.7 Keabsahan Data..... 35
BAB IV 37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37
4.1. Sejarah Perusahaan..... 37
4.2. Visi Dan Misi PT Mitra Anugerah Gemilang 37
4.3. Strukur Organisasi PT MAG 38
4.3.1 *Layout* Perusahaan PT Mitra Anugerah Gemilang:..... 39
4.3.2. LOKASI PENELITIAN 40

4.3.3. Decision Support System (DSS) 41
4.4 Deskripsi Hasil Penelitian dan Analisis Data 43
4.4.1 Karakteristik Responden 43
4.4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden 43
4.4.3 Deskripsi Umur Responden 44
4.5 Analisis Data 44
4.6 Dampak kebijakkan Kompensasi terhadap Motivasi karyawan 48
4.7 Peran pemimpin dalam *interpersonal role* (peranan pribadi) 52
4.8 peran pemimpin dalam *Decison Making* (peranan membuat keputusan) 56
BAB 5 59
PENUTUP 61
5.1 Kesimpulan 61
5.2 Saran 61
DAFTAR PUSTAKA 64
LAMPIRAN 67

DAFTAR TABEL

1. Jumlah dan Komposisi Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan | 37
2. Distribusi Jenis Kelamin Responden | 43
3. Distribusi Umur Responden | 44
4. Hasil Kuesioner Responden Motivasi Kerja | 45
5. Hasil Kuesioner Responden Penerapan Kebijakkan kompensasi | 46
6. Hasil Kuesioner Responden Peran kepemimpinan | 47

DAFTAR GAMBAR

Gambar:

1. Maslow's Hierarchy of Needs|23
2. Gambar struktur perusahaan | 38
3. Gambar *Layout* | 39
4. Gambar *manufactoring proces* | 40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi | 64-65
2. Kartu bimbingan |66

BAB 1
PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Pandemi global Covid-19 membuat banyak industri terpengaruh. Kondisi internal perusahaan yang tidak stabil akibat berkurangnya demand membuat banyak perusahaan melakukan efisiensi, salah satunya adalah dengan pengurangan karyawan. Data dari Bappenas 2020 memperkirakan angka pengangguran terbuka naik 4-5,5 juta orang. Pemerintah telah berupaya mempersiapkan SDM yang terampil dan bersaing, salah satunya dengan Kartu Prakerja. Tidak hanya mengandalkan pemerintah, di masa pandemi sektor industri juga ditantang untuk adaptif dan inovatif dalam mengelola talenta di internal perusahaan khususnya di PT Mitra Anugerah Gemilang. Perusahaan menilai, masa pandemi menjadi waktu yang baik untuk industri berbenah, baik dari sisi penyerapan tenaga kerja hingga pengelolaannya,tetapi juga mengembangkan dan mengelola karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sebagaimana diketahui, berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah demi memutus rantai penyebaran yang lebih luas. Salah satunya dengan mensosialisasikan kebijakan *social distancing*, dan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan COVID-19. Namun, dengan berlakunya kebijakan tersebut membuat perusahaan semakin sulit untuk bergerak, karena adanya pembatasan-pembatasan, seperti menerapkan konsep Work From Home (WFH) buat para pekerjanya.Hal tersebut menjadi pilihan yang sangat sulit untuk dijalankan perusahaan karena tidak semua perusahaan dapat efektif menjalankan usahanya hanya dengan melakukan WFH. Akibatnya, banyak perusahaan yang tidak mendapat pemasukkan uang karena produksinya terhenti, sehingga menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), upah yang tidak dibayar, dan sengketa lain yang terjadi antara perusahaan dan pekerjanya. Beberapa perusahaan melihat pandemi COVID-19 dapat dijadikan sebagai alasan.

force majeure untuk mengambil langkah-langkah yang berkaitan dengan hubungan kerja. Namun, timbul pro dan kontra terhadap hal itu, terutama dari pekerja yang kehilangan mata pencahariannya. Karena hubungan antara perusahaan dan pekerja diikat oleh sebuah kontrak. Oleh karenanya, menetapkan status *force majeure* dalam perusahaan tentunya harus melalui penilaian yang tepat, apakah perusahaan tersebut benar-benar terdampak atau tidak, agar tidak menjadi sengketa di kemudian hari.

Divisi HR (*Human Resource)* atau HRD menjadi kunci penting bagi perusahaan di tengah pandemi COVID-19 dan ketidakpastian ekonomi. Perusahaan bergantung pada HRD untuk membantu merencanakan *business continuity,* kebijakan dan menenangkan kecemasan karyawan selama kondisi *work from home* (WFH) berkepanjangan.Cepatnya penyebaran pandemi COVID-19 dan penerapan kebijakan dari pemerintah menyebabkan banyak perusahaan merasa kewalahan untuk beradaptasi. Disinilah dibutuhkan HRD yang berperan untuk memimpin perusahaan terutama dalam menciptakan situasi kondusif bagi karyawan. Manajer HR diharapkan mampu untuk membaca perubahan dengan cepat untuk memitigasi risiko dan memastikan keamanan dan kesejahteraan karyawan di perusahaannya. Langkah yang dapat diambil oleh seorang manajer HR adalah sebagai berikut:

1. Mengutamakan Kesehatan dan Keselamatan Karyawan

   Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam perusahaan. Kesehatan dan keselamatan karyawan perlu digaris bawahi sebagai prioritas utama pada kondisi pandemi COVID-19. Semua kebijakan perusahaan yang diterapkan harus mengutamakan dua aspek tersebut. Seorang HR bisa membuat *checklist* bagi perusahaan terkait apa saja yang harus diperhatikan pada kondisi krisis.

2. Menciptakan Alur Komunikasi yang Sederhana tapi Sering

Komunikasi dengan karyawan sangat penting untuk memberikan pesan bahwa perusahaan peduli dengan karyawannya. Tugas divisi HR untuk menjembatani komunikasi ini. Berbagai *platform* yang direkomendasikan seperti grup *WhatsApp* dan *Zoom*. Tidak perlu lama, tetapi frekuensi lebih sering sekadar memberikan motivasi di grup *WhatsApp* kantor setiap hari atau *video conferencing* rutin tiap pekan akan berdampak positif bagi karyawan selama WFH. Bentuk kebijakan perusahaan sudah sewajarnya kembali disesuaikan di masa pandemi kali ini. Sebagian besar karyawan bukan hanya harus menerapkan *new normal* di kehidupan sehari-hari, melainkan juga dalam bekerja. Aturan-aturan baru butuh dibuat demi kenyamanan bersama, baik perusahaan maupun karyawan.

bentuk kebijakan PT Mitra Anugerah Gemilang yang diterapkan di tengah kondisi *new normal* ini, yaitu:

1. Mengatur Jam Kerja Karyawan

   Salah satu alternatif bentuk kebijakan yang bisa dibuat adalah mengatur ulang jam kerja karyawan. Andai sistem *shift* yang dianjurkan pemerintah kurang efisien, perusahaan bisa membagi jadwal masuk karyawan. Jadi, setiap karyawan mendapat jatah masuk kerja ke kantor dan *work from home* (WFH) untuk mengurangi pergerakan di tengah kepadatan manusia.

2. Fasilitasi Kebutuhan Karyawan

   Perusahaan tentu sadar bahwa karyawan juga merupakan aset penting dalam perkembangan bisnis. Perusahaan hendaknya menyediakan kelengkapan protokol kesehatan di kantor. Pastikan kantor memiliki *hand sanitizer*, menyediakan sabun cuci tangan, serta wajib menjaga posisi duduk karyawan dalam bekerja. Bagi karyawan yang WFH, perusahaan dapat membantu penyediaan internet. Misalnya, tiap karyawan diberi tunjangan pulsa untuk bekerja dari rumah. Dengan begitu, beban karyawan pun sedikit berkurang dengan bantuan fasilitas pulsa dari perusahaan.

3. Atur Ulang Target Perusahaan

   Bentuk kebijakan perusahaan selanjutnya adalah mengevaluasi kembali target atau pencapaian kerja.

4. Langkah Strategis Saat Krisis Keuangan

Tidak bisa dipungkiri bahwa pasti ada perusahaan yang kondisi keuangannya mendadak anjlok. Bahkan, sebagian perusahaan juga sudah melakukan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan. Guna mengurangi PHK, perusahaan bisa memotong tunjangan sebagian karyawan. Biasanya karyawan dengan level lebih atas terkena dampak ini.THR di bayarkan dengan dicicil selama 5 bulan, pengurangan jam kerja.

Dalam hubungannya kebijakkan dan peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan khususnya pada masa pandemi ini. maka dari itu penulis tertarik untuk menganalisis dan menjadikan bahan untuk membuat penelitian dengan judul "**PENERAPAN KEBIJAKAN DAN PERAN KEPEMIMPINAN PT MITRA ANUGERAH GEMILANG TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasrkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasikan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan penerapan kebijakan terhadap peningkatan motivasi?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi?
3. Mana yang paling berpengaruh positif dan signifikan antara penerapan kebijakan dan peran kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian pada PT. MITRA ANUGERAH GEMILANG adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan penerapan kebijakkan terhadap peningkatan motivasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan terahadap peningkatan motivasi.
3. Untuk menganalisis dari dua variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan motivasi.

1. 4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

   Menghasilkan bahan untuk menyusun penelitia yang merupakan syarat guna tridharma fakultas ekonomi Universitas Darul 'Ulum Jombang.

2. Bagi perusahaan

   Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang penerapan kebijakan dan peran kepemimpinan pada karyawan guna meningkatan motivasi kerja diwaktu yang akan datang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

   Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan Pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Rosidah, 2009:12). Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Ardana, *et al*, 2012:3). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu Umar dalam Sunyoto (2012:1).

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rosidah (2009:14) menyatakan bahwa terdapat lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1) Pengadaan
2) Pengembangan
3) Pemberiankompensasi

4) Pengintegrasian

5) Pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia

Untuk mencapai suatu tujuan dalam sumber daya manusia, maka adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012:4):

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber dayan manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

d) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinyajika terjadi penyimpangan

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

b) Pengembangan

Fungsi pengembangan memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

c) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

d) Integrasi

Fungsi integrasi karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat.

e) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan terhadap karyawan.

2..1.2 kebijakkan

2.1.2.1 Kebijakan

Pengertian KebijakanSecara umum kebijakan atau policy dipergunakan untuk menunjukan perilaku seseorang aktor misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun lembaga tertentu untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Pada dasarnya terdapat banyak penjelasan dengan batasan-batasan atau pengertian mengenai kebijakan.Menurut Noeng Muhadjir kebijakan merupakan upaya memecahkan problem sosial bagi kepentingan masyarakat atas asas keadilan dan kesejaheraan masyarakat. Dan dalam kebijakan setidaknya harus memenuhi empat hal penting yakni;

1) tingkat hidup masyarakat meningkat.
2) terjadi keadilan : By the law, social justice, dan peluang prestasi dan kreasi individual.

3) diberikan peluang aktif partisipasi masyarakat (dalam membahas masalah, perencanaan, keputusan dan implementasi).
4) terjaminnya pengembangan berkelanjutan.

Kemudian Monahan dan Hengst seperti yang dikutip oleh Syafaruddin bahawa kebijakan (policy) secara etimologi diturunkan dalam bahasa Yunani, yaitu "Polis" yang artinya kota (city). Pendapat ini menjelaskan kebijakan mengacu kepada cara-cara dari semua bagian pemerintahan mengarahkan untuk mengelola kegiatan mereka. Dalam hal ini, kebijakan berkenaan dengan gagasan pengaturan organisasi dan merupakan pola formal yang sama-sama diterima pemerintah atau lembaga sehingga dengan hal itu mereka berusaha mengejar tujuannya.Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam sebuah organisasi serta mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. NoengMuhadjir, Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial. Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif. Yogyakarta : Raka Sarasin, th.2000, h. 15 . Heinz Weihrich and Haroid Koontz, Management A.Global Perspective Tent Edition (New York : McGraw-Hill, Inc., 1993), h 123

Dengan demikian kebijakan menjadi sarana pemecahan masalah atas tindakan yang terjadi.Sementara menurut Weihrich dan Koontz dikutip dari Amin priatna bahwa kebijakan adalah alat membersihkan hati atau harapan yang mendorong, inisiatif tetap dalam keterbatasan. Kebebasan tergantung pada kebijakan dan sebaliknya akan mereflesikan posisi dan kekuasaan dalam organisasi.3Kebijakan juga adalah rencana, kebijakan itu sebagai peryataan atau pemahaman atau pengertian yang mengarahkan pikiran dalam membuat keputusan. Tidak semua kebijakan merupakan pernyataan, tetapi sering diimplikasikan dari tindakan menejer. Sementara Koontz, Donnell dan Weihrich mengatakan bahwa kebijakan diambil dalam batas-batas.Keputusan memerlukan tindakan tetapi dimaksudkan untuk menuntut manager dalam memutuskan komitmen adalah sebagai tuntunan dalam berfikir untuk mengambil keputusan,

keputusan tersebut. Amin Priatna, Disertasi "Analisis Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Dosen pada Universitas Pendidikan Indonesia‖, Paca Sarjana UNJ, tahun 2008, h.154Ibid., h. 125

Berarti kebijakan berdasarkan pendapat ini adalah sebagai pedoman untuk menuntun manager dalam membuat keputusan komitmen. Untuk itu kebijakan yang dibuatdapat meliputi ruang lingkup yang sempit maupun luas. Oleh karena itu Frederick, Davis dan Post berpendapat bahwa kebijakan pada tingkat publik ditujukan kepada tindakan yang diambil pemerintah untuk mempromosikan perhatian umum (masyarakat) banyak kebijakan publik (umum) mulai dari pajak, pertahanan nasional sampai perlindungan lingkungan mempengaruhi bisnis secara langsung. Kebijakan publik dan program ini membuat perbedaan antara keuntungan dan kegagalan. Lebih lanjut Muhadjir mengatakan bahwa kebijakan dapat dibedakan menjadi dua yaitu kebijakan subtantif dan kebijakan implementatif. Kebijakan subtantif adalah keputusan yang dapat diambil berupa memilih alternatif yang dianggap benar untuk mengatasi masalah. Tindak lanjut dari kebijakan subtantif adalah kebijakan implemtatif yaitu keputusan-keputusan yang berupa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan subtantif. Secara empiris kebijakan berupa undang-undang, petunjuk, dan program, dalam sebuah Negara kebijakan dianggap sebagai rangkaian tindakan yang dikembangkan oleh badan atau pemerintah yang mempunyai tujuan tertentu, diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok pelaku untuk memecahkan masalah tertentu. Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpukan bahwa kebijakan adalah sebagai rangkaian konsep dan azas yang menjadi garis besar dari dasarpada masalah yang menjadi rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak, pernyataan cita-cita, prinsip, atau maksud dalam memecahkan masalah sebagai garis pedoman untuk manajeman dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan. Dengan kata lain sebagai pedoman untuk bertindak bagi pengambilan keputusan.

Haroid KoontzCyrill O'Donell, and Heinz Weihrich, Management Eighth Edition (New York : McGraw-Hill Book Company, 1992), p. 144 William C. Frederick, Keith Davis and James E. Post, Business and Siciety, Coeporate Strategy, Public Policy, Ethics, Sixth Edition (New York : McGraw-Hill Publishing Company, 1998), p. 11. 7Noeng H, Muhadjir, Metodologi Penelitian Kebijakan dan Evaluasi Reseach (Yogyakarta : Rake Sarakin, 2003) p.90.

2.1.3 peran kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut Leadershipdan dalam bahasa arab disebut Zi'amah atau Imamah .dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi,mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama. Kepemimpinanmerupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. Berikut merupakandefinisi dari kepemimpinan, berdasarkan para pakar:

a) Kootz & O'donnel (1984), mendefinisikankepemimpinansebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
b) b.Georger R. Terry(1960), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama.
c) Slamet (2002), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
d) Thoha (1983), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi prilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.Dari beberapa pendapat para pakar diatas penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-samamengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

Hamzah Zakub, Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan, Bandung, CV Diponegoro, h.125. Nasharuddin Baidan& E.1rwati Aziz, Etika islam dalam Berbisnis, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2014, h. 126. Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,Jakarta, PT Raja GrafindoJakarta, 2012, h382

2.1.3.1 Prinsip- Prinsip Kepemimpinan

Menurut Bernes dalam buku Prilaku Dalam Keorganisasian mengatakan seorang pemimpin dalam tim kaizen memfokuskan perhatiannya pertama kepada manusia baru kemudian pada hasilnya, sehingga tanggung jawab pemimpin merupakan kebalikan dari tugas supervisor. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernez dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung sembilan prinsip, yaitu:

a. Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru. Keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas, keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.
b. bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, danjuga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan.
c. Mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.
d. Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi Kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi kan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.
e. Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.
f. Mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-

prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yangterpenting bisa tetap terjaga.

g. Memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manaje

h. Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.

i. Memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.

2.1.3.2 Fungsi kepemimpinan

Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu

a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.

b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya.

2.1.3.3 Peran pemimpin untuk kemajuan organisasi

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapakan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Pengertian peran itu sendiri adalah adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain:

a. Yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukannya, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan.
e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindaknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa peran/fungsi kepemimpinan untuk kemajuan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi.Manfaat – manfaat tersebut antara lain :

a. Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaanuntuk memutuskan apa yang akan dilakukan.
b. Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan – keputusan yang berdasarkan atas fakta – fakta yang diketahui.
c. Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai.Setiap rencana yang baik akan berisi :

2. Fungsi memandang ke depan

   Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangusng terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.
3. Fungsi pengembangan loyalitas

   Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga unutk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisai. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari – hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.
4. Fungsi Pengawasan

   Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan

maka hambatan – hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang elah ditetapkan dalam rencana .

5. Fungsi mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

6. Fungsi memberi motivasi

Seorang pemipin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajinbekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, piujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi celaan, teguran, dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi fungsi ini sebaik- baiknya, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah maupun hukuman yang telah diberikan kepada mereka.

2.1.3.4 Macam-Macam Peranan Kepemimpinan

1.Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas

pemimpin. Sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin.

pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, sehingga: Teori keputusan merupakan metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko, dalam konteks ini keputusan lebih bersifat perspektif daripada deskriptif. Pengambilan keputusan adalah proses mental dimana seorang manajermemperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer, secara individual dan dalam tim, mengatur dan mengawasi informasi terutama informasi bisnisnya. Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi masalah.

2.Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim

Adapun peranan pemimpin dalam tim adalah sebagai berikut:

a. Memperlihatkan gaya pribadi.
b. Proaktif dalam sebagian hubungan.
c. Mengilhami kerja tim.
d. Memberikan dukungan timbal balik.
e. Membuat orang terlibat dan terikat.
f. Memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi.
g. Mencari orang yang ingin unggul dan dapat bekerja secara kontruktif.
h. Mendorong dan memudahkan anggota untuk bekerja.
i. Mengakui prestasi anggota tim.
j. Berusaha mempertahankan komitmen.
k. Menempatkan nilai tinggi pada kerja tim.

3.The Vision Role

Sebuah visi adalah pernyataan yang secara relatif mendeskripsikan aspirasi atau arahan untuk masa depan organisasi. Dengan kata lain sebuah pernyataan visi harus dapat menarik perhatian tetapi tidak menimbulkan salah pemikiran. Agar visi sesuai dengan tujuan organisasi di masa mendatang, para pemimpin harus menyusun dan manafsirkan tujuan-tujuan bagi individu dan unit-unit kerja.

4.Peran Pembangkit Semangat

Salah satu peran kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi. Pemberian insentif hendaknya didasarkan pada aturan yang sudah disepakati bersama dan transparan. Insentif akan efektif dalam peningkatan semangat kerja jika diberikan secara tepat, artinya sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan yang diberi insentif, dan disampaikan oleh pimpinan tertinggi dalam organisasi , serta diberikan dalam suatu ‘event’ khusus.

Peran membangkitkan semangat kerja dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata , baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yag berkualitas, perbaikan lingkungan kerja, dan semacamnya.

5.Peran Menyampaikan Informasi

Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi; artinya walaupun produk dan layanan purna jual perusahaan tersebut bagus, tetapi jika komunikasi internal dan eksternalnya tidak bagus, maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama karena tidak akan dikenal masyarakat dan koordinasi kerja di dalamnya jelek. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan.

Informasi yang disebarkan harus secara terus-menerus dimonitor agar diketahui dampak internal maupun eksternalnya. Monitoring tidak dapat dilakukan asal-asalan saja, tetapi harus betul-betul dirancang secara efektif dan sistemik. Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke ligkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya..

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu movere, yang berarti dorongan dari dalam diri maupun luar diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan "*needs*" dan "*want*". Kebutuhan adalah barang ataupun jasa yang dapat menunjang aktivitas keseharian manusia yang harus ditanggapi atau direspons, sedangkan keinginan bersifat tidak harus dimiliki seseorang namun ada dorongan untuk memilikinya. Motivasi timbul karena adanya dorongan rasa ingin memenuhi kebutuhan dan memiliki apa yang diinginkan seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Motivasi merupakan alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Notoadmojo, 2009). Di lain sisi, jika dilihat dari sisi psikologis maka motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan" (Robert Kreitner, 2014). Dari beberapa definisi di atas, penulis mencoba untuk menarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan daya dorong atau penggerak dari

dalam maupun luar diri seseorang untuk bertindak atau bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.1.4.2 Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, seseorang sangat membutuhkan motivasi dalam dirinya agar mau dan mampu memenuhi kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai prosedur dan peraturan perusahaan. Pada dasarnya motivasi kerja dapat mengacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu sedangkan Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. (Anoraga, 2009).

2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Sudah menjadi kawajiban pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Ada delapan tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut (Hasibuan,2014) :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatakan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplianan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan..
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4. Teori Motivasi Kerja

2.1.4.1 Penjelasan Teori Motivasi Kerja

Banyak teori yang membahas mengenai motivasi, setiap teorimotivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan meggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi dibagi menjadi dua bagian, teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori motivasi proses mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan adanya dorongan untuk bertindak. Sebaliknya teori motivasi proses memusatkan pada bagaimana motivasi dapat terjadi, dengan tujuan dapat mengarahkan individu untuk bertindak (Sutrisno, 2015). Di sini penulis mencoba merangkum beberapa teori dasar motivasi menurut Sutrisno (2015) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber daya Manusia.

2.1.4.2 Teori Kepuasaan

1. Teori Motivasi Klasik

   motivasi klasik atau yang lebih dikenal teori kebutuhan tunggal yang dikemukakan Frederik Winslow Taylor berpendapat bahwa manusia mau bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Teori ini menyebutkan manusia mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan didapatkannya untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, semakin besar imbalan yang diberikan semakin besar juga rasa ingin melakukan pekerjaan yang diberikan. Manusia memiliki sifat ingin memenuhi segala kebutuhan agar dapat bertahan hidup dan bertanggung jawab

atas dirinya sendiri. Kesimpulannya, manusia membutuhkan imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2015). Karena itu, seorang atasan atau pemimpin harus berusaha memberikan imbalan berbentuk materi.

2. Teori Maslow's *Need Hierarchy*

Teori motivasi maslow's Need Hierarchy menyatakan seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow menyusun teori motivasi manusia, dimana variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki atau berjenjang. Berikut ini merupakan lima hierarki kebutuhan (*Five Self Actualization*) (Sutrisno, 2015):

a) Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum , perumahan, udara, dan sebagainya. Kebutuhankebutuhan tersebut yang mendorong manusia untuk berperilaku atau bekerja dengan giat dengan harapan medapatkan imbalan dan dapat memenuhi kebutuhannya.

b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and Security Needs*)

Setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhan ditingkat yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksankan perkerjaan.

c) Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Pada tingkat ketiga manusia akan berusaha memenuhi Kebutuhan sosial seperti pertemanan, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan di tempat kerja dan lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau dikucilkan dari pergaulan. Manusia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok karena manusia adalah makhluk sosial,sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu:

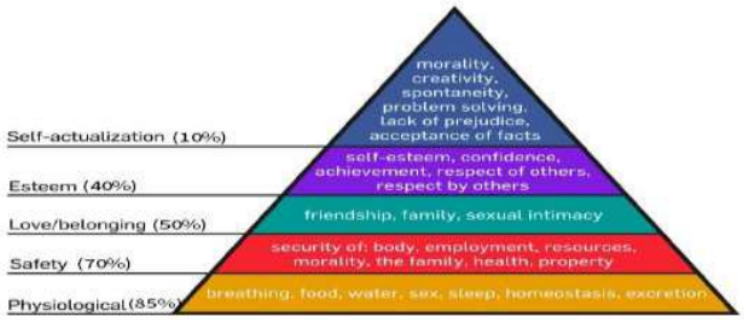
a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).

b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).

c) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.

d) Kebutuhan untuk berprestasi.

e)Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan, serta penghargaaatas prestise di lingkungan kerja atau masyarakat di lingkungannya. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*) Kebutuhan akan aktualitas diri merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi, dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luas biasa yang sulit dicapai oleh orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini, biasanya seseorang bertindak bukan karena ada dorongan dari orang lain, melainkan karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Pemisahan kebutuhan tidak berarti masing-masing bekerja secara eksklusif, tetapi kebutuhan bekerja tumpang tindih sehingga seseorang dalam satu ketika dimotivasi oleh dua kebutuhan atau lebih. Tidak ada dua orang yang basic need-nya terpuaskan 100%. Dapat dilihat pada gambar 2.1, Maslow mengemukakan tingkatan mulai dari dasar hingga puncak kebutuhan serta presentase kepuasan setiap jenjangnya.



Gambar 2.4 Maslow's *Hierarchy of Needs*

3. Teori Motivasi Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan Herzberg sebenarnya merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurutnya motivasi dapat timbul karena adanya pemberian rasa nyaman ketika bekerja. Herzberg menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi atau didorong oleh dua faktor (Sutrisno, 2015), yaitu:

1) Maintenance Factors, yaitu faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya.
2) Motivation Factors, yaitu faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya. Kesimpulan dari teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang itu dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (*statisfied factor*) (Sutrisno, 2015).

4. Teori Mc Gregor dengan teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa karakter manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusannya, Mc. Gregor menyatakan bahwa ada jenis manusia penganut teori X (teori tradisional) dan jenis manusia penganut teori Y (teori demografik) yang masing-masing memiliki karateristik tertentu.

1) Teori X
   a. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka berkerja.
   b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
   c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksankan pekerjaanya.

d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi. Menurut Teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau berkerja sungguh-sungguh.

2) Teori Y

a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya berkerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.

b. Karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.

c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Menurut teori Y ini, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada pengambilan keputusan (Sutrisno, 2015).

5. Teori Motivasi Prestasi (*Three Needs Theory*)

Teori yang diciptakan oleh Mc. Clelland ini dikenal dengan Three Needs Theory, yang mengatakan bahwa ada tiga hal yang dapat memotivasi seseorang, yaitu:

1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat berkerja seseorang dan akan mendorong seseorang untuk pengembangan kreativitas dan menggerahkan semua kemampuan sertta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

a. kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).

c. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participantion*)

4. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi gairah kerja karyawan serta menggerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Teori kebutuhan dasar McClelland, mungkin paling tepat jika diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer. Karena dapat di pastikan mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan sahabat. Namun realita yang ada, cenderung berat sebelah entah terhadap keberhasilan, kekuasaan, atau bersahabat (Sutrisno, 2015).

2.1.4.3 Teori Proses

1. Teori Harapan (*Expectacy Theory*)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja dengan giat dalam melaksanakan setiap pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan pemuas kebutuhan yang didapat dari pekerjaan itu (Sutrisno, 2015). Jadi, ketika seseorang yakin dengan harapan yang diberikan oleh atasan atau organisasi dalam memberikan kepuasan akan keinginannya maka ia berusaha bekerja keras, begitu pula sebaliknya. Teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan atara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dengan prestasi kerja.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan pada ego manusia yang mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah ataupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya dorong yang ikut andil dalam memotivasi semangat kerja seseorang. Misalnya, bawahan yang mengharapkan atasan untuk bertindak adil dalam memperlakukan setiap karyawannya. Harapannya setiap atasan selalu bertindak adil dalam menilai bawahan dan harus dengan cara yang objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka (Sutrisno, 2015). Dengan adanya keadilan ini, seorang bawahan akan senang dan nyaman dalam melakukan tugas-tugasnya, tidak dengan terpaksa atau ada tekanan.

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, kompensasi atas jaminan kesehatan karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Teori pengukuhan ini mewajibkan atasan atau manajer memahami setiap kebutuhan karyawan agar mau bekerja sebaikmungkin. Dengan diterapkannya teori pengukuhan ini, manajer juga mengharapkan adanya dorongan eksternal untuk memotivasi karyawan agar dapat memenuhi tujuan organisasi.

2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang sering digunakan oleh perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat karyawan. Bagi perusahaan yang percaya bahwa kekuatan akan menimbulkan dorongan dan semangat kerja karyawan maka perusahaan lebih memilih menerapkan motivasi negatif. Namun, apabila perusahaan percaya bahwa kesenangan atau rasa nyaman menimbulkan semangat kerja karyawan perusahaan akan memilih memotivasi secara positif. Berikut ini adalah dua jenis motivasi (Hasibuan, 2016) :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah atau reward kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman bagi mereka yang pekerjaanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek. Oleh karena itu, manajer yang baik harus konsisten dan adil menerapkan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penerapannya.

2.1.4.5 Alat-alat Motivasi Kerja

Memberikan suatu imbalan kepada karyawan merupakan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Jika, suatu pemberian itu merupakan alat untuk memotivasi karyawan, maka pemberian-pemberian itu dapat dikategorikan menjadi tiga bagian. Berikut ini merupakan tiga bagian alat-alat motivasi yang sering digunakan perusahaan (Notoatmodjo, 2009), yaitu :

1. Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis misalnya kendaraan, rumah dan lain-lain.
2. Non material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai di pasar. Tidak hanya barang, alat motivasi nonmaterial juga dapat berupa lisan. Jadi hanya memberikan kepuasan dan kebanggaan rohani saja.
3. Kombinasi material dan non material, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasaan atau kebanggaan rohani.

2.1.4.6 Metode Motivasi Kerja

Metode motivasi dapat diartikan sebagai cara penyampaian motivasi kepada pihak yang membutuhkan dorongan dari eksternal untuk bertindak. Metode-metode ini biasanya dimanfaatkan perusahaan atau organisasi untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja sesuai tujuan perusahaan. Motivasi tidak selalu mengandalkan uang atau imbalan, bisa terjadi dari obrolan atau pembicaraan secara langsung. Ada dua metode motivasi yaitu (Hasibuan,2016), yaitu:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah materil dan nonmateril yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Metode tidak langsung (*inderect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja

atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan kerja yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lainlain. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.5 Hambatan-Hambatan Motivasi Kerja

Kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, didasari atas perbandingan antara apa yang nyata diterima karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak menurutnya. Kepuasan kerja secara dominan dipengaruhi oleh keadaan sosial, seperti halnya setiap manusia atau karyawan yang mengharapkan kompensasi atau imbalan dari prestasi yang diberikannya serta mendapatkan pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya. Jika apa yang didapatkan karyawan tidak seimbang dengan tugas-tugas yang ditanggungkan atau yang diberikan, maka akan terjadi hambatan terhadap proses pemberian motivasi karena karyawan akan merasa tidak dihargai. Secara garis besar dapat diketahui hambatan atau kendala dalam proses pemberian motivasi (Hasibuan, 2016) :

1. Sulitnya menentukan alat motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
2. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
3. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu.
4. Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2.3 Kerangka Berpikir

pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis penerapan kebijakan dan peran kepemimpinan di PT MAG. Dengan menggunakan metode kualitatif pendekatan deskriptif.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kajian yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Terdapat peran yang signifikan dari penerapan kebijakkan HAM pada masa pandemi
2) Terdapat peran yang signifikan antara kebijakan dengan peran kepemimpinan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

John Creswell (2008) rnendefinisikan penelitian sebagai suatu proses bertahap bersiklus yang dirnulai dengan identifikasi masalahatau isu yang akan diteliti. Setelah masalah teridentifikasi kernudian diikuti dengan rnereviewbahan bacaan atau kepustakaan.Sesudah itu rnenentukan dan rnernperjelas tujuan penelitian. Dilanjutkan dengan pengurnpulan dan analisa data. Kernudian rnenafsirkan (interpretation) data yang diperoleh. Penelitian ini berpuncak pada pelaporan hasil penelitian. Tentang metode penelitian kualitatif, Creswell (2008) mendefinisikannya sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif ini ditujukan untuk mengetahuhi pengaruh penerapan kebijakkan dan dampak peran kepemimpinan terhadap motivasi karyawan. Jadi, penelitian deskriptif kualitatif yaitu pengumpulan datanya berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, videotape, dokumen pribadi, catatan atau nemo, dan dokumen resmi maupun angket.

3.2 Objek/Subjek Penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah PT Mitra Anugerah Gemilang yang beralamat di Jl. Wotan mas, Mojokerto, Ngoro (Samping Komplek Ngoro Industri Persada , Ngoro, Mojokerto). penelitian dilakukan pada tahun 2020 pada masa pandemi *Covid-19*. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar penerapan kebijakan dan peran kepemimpinan terhadap peningkatan karyawan.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah di PT Mitra Anugerah Gemilang yang beralamat di Jl. Wotan mas, Mojokerto, Ngoro (Samping Komplek Ngoro Industri Persada , Ngoro, Mojokerto). Waktu Penelitian ini adalah sejak di keluarkannya surat izin penelitian dari perusahaan, pengumpulan data, wawancara, dan pengolahan data.

3.4. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

   Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT Mitra Anugerah Gemilang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 156 karyawa yang bekerja pada PT Mitra Anugerah Gemilang.

2. Sampel

   Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besaran sampel yang digunakan 30-156 karyawan di PT Mitra Anugerah Gemilang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Random Sampling* yaitu teknik pengumpulan data dimana teknik pengambilan sampel dipilih acak dari populasi 156 karyawan di PT Mitra Anugerah Gemilang sebanyak 30 orang dikeluarkan sebagai sampel penelitian. Digunakan rumus slovin dengan persentase kelonggaran sebesar 5% yaitu: $n = \frac{N}{1+Ne}$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentasi kelonggaran

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Dalam penelitian ini di peroleh dari beberapa sumber yaitu :

1) Data internal, yaitu data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan dalam sebuah organisasi.
2) Data eksternal, yaitu data yang menggambarkan duatu keadaan atau kegiatan di luar sebuah organisasi.

3.5.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data berdasarkan dengan sumbernya. Menurut Sugiyono (2018:213) terdapat dua jenis pengumpulan data bersadarkan dengan sumbernya yaitu Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer yaitu data yang langsung didapat oleh penelitian melalui koesioner maupun wawancara langsung dilapangan, eksperimen dan observasi terhadap karyawan pada PT Mitra Anugerah Gemilang. Data primer pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para karyawan pada PT Mitra Anugerah Gemilang, yang dilakukan sebanyak 30 orang sebagai sampel penelitian. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca buku, jurnal, artikel, data dari internet, skripsi maupun tesis penelitian yang sebelumnya.

3.5.3 Teknik Pengumpulan Data

.Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sementara itu instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen pengumpulan data dapat berupa *check list*, kuesioner, pedoman wawancara, hingga kamera untuk

foto atau untuk merekam gambar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan data:

1. Observasi

   Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar. Metode pengumpulan data observasi terbagi menjadi dua kategori, yakni:

a. Participant observation

   Dalam participant observation, peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sebagai sumber data.

b. Non participant observation

   Berlawanan dengan participant observation, non participant observation merupakan observasi yang penelitinya tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati.

2. Angket (kuesioner)

   Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yag akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

   Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sementara itu, kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Seiring dengan perkembangan, beberapa penelitian saat ini juga menerapkan metode kuesioner yang memiliki bentuk semi terbuka. Dalam bentuk ini, pilihan jawaban telah diberikan oleh peneliti, namun objek penelitian tetap diberi kesempatan untuk menjawab sesuai dengan kemauan mereka.

3.6. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *verifikatif* (*causal*). Menurut Sugiyono (2011:62) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitan ini memiliki variabel independen (variabel yang mempengaruhi), variabel dependen (dipengaruhi). Dalam penelitian ini peneliti menggunakannya untuk mengetahui sebab akibat pengaruh penerapan kebijakan dan peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT mitra anugerah gemilang. Menurut Abdurahman *et al* (2011:18) menyatakan bahwa penelitian desktiptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Teknis Analisis Data Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Analisis data dilakukan untuk mengetahui penerapan kebijakkan dan dampak peran kepemimpinan terhadap motivasi karyawan.Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif karena data memerlukan penjelasan secara deskriptif. Teknik pendiskripsian dipergunakan untuk mengetahui semua tujuan diadakan penelitian, langkah-langkah yang digunakan dengan menggunakan metode sebagai berikut. Pertama, membandingkan antara data yang satu dengan yang lain, kemudian yang kedua adalah pengelompokan data sesuai dengan kategori yang ada untuk memudahkan analisis data selanjutnya. Skala instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93).

3.7 Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007:320).Keabsahan data dilakukan

untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, credibility, transferability, dependability, dan confirmability(Sugiyono, 2007:270). Peneliti dalam skripsi ini menggunakan uji keabsaha data dengan Triangulasi. Wiliam Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu (Sugiyono, 2007:273).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Perusahaan

PT Mitra Anugrah Gemilang Ngoro Industri Mojokerto yang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang secara eksklusif memproduksi produk dalam komoditas furniture. Bahan yang di gunakan yaitu papan laminasi atau partikel board. PT Mitra Anugrah Gemilang berdiri sejak tahun 1998 yang berlokasi dipergudangan Margo Mulyo, Surabaya. Pada tahun 2001, PT Mitra Anugrah Gemilang mendirikan pabrik di samping kawasan NIP (Ngoro Industrial Park) yaitu di Jl.Wotan Mas (Jl.Kontrak) Ngoro, Mojokerto yang masih berdiri 1 gudang dan lantai produksi unit 1, pada tahun 2004 PT Mitra Anugrah Gemilang mulai berkembang dan memperluas perusahaan dengan membangun gudang dan lantai produksi unit 2 dan berkembang sampai sekarang untuk memproduksi furniture seperti lemari, rak tv dan loker. PT Mitra Anugrah Gemilang didirikan oleh 5 sekawan yang dipimpin oleh Oei Tji Eng dan sampai sekarang masih berproduksi dengan jumlah karyawan kurang lebih 156 karyawan dan menghasilkan produk 800 s.d 1000 pcs lemari perharinya.

Tabel 4.1
Jumlah dan Komposisi Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan di PT Mitra Anugerah Gemilang.

No	Pendidikan	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
1	SMA/SMK	134	6
2	Diploma	-	-
3	Sarjana (S1)	10	6
4	Magister (S2)	-	-

Sumber : PT MAG, 2020.

4.2. Visi Dan Misi PT Mitra Anugerah Gemilang

Adapun visi dan misi PT Mitra Anugerah Gemilang adalah sebagai berikut:

a. Visi

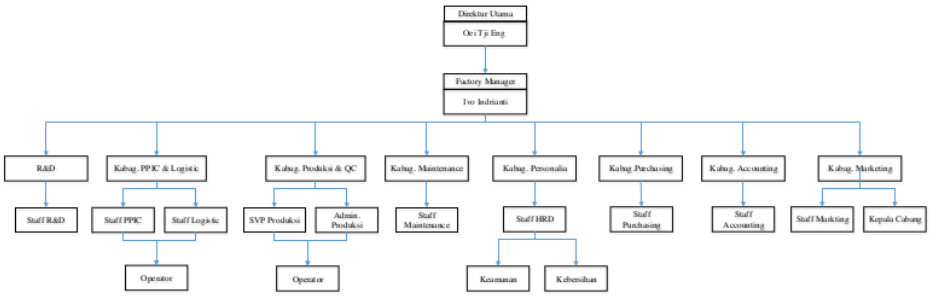
Menjadi produsen furniture yang tanggap terhadap pasar dan selal memberikan nilai tambah untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

b. Misi

Mengembangkan dan memproduksi produk yang berkualitas dengan di dukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia secara konsisten dan kontinyu.

4.3. Strukur Organisasi PT MAG

Suatu organisasi, badan usaha, ataupun instansi membutuhkan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap Dalam bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau kegiatan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi agar tidak terjadi kesenjangan kerja antar tiap bagian dan karyawan itu sendiri. PT MAG menjalankan fungsi operasional berdasarkan pada struktur organisasi dengan sistem fungsional sumberdaya. Struktur organisasi PT MAG dibentuk untuk memudahkan pengawasan serta bentuk tanggung jawab yang harus dipenuhi agar lebih teratur dan pekerjaan berjalan lancar. Berikut merupakan struktur organisasi dari PT MAG:

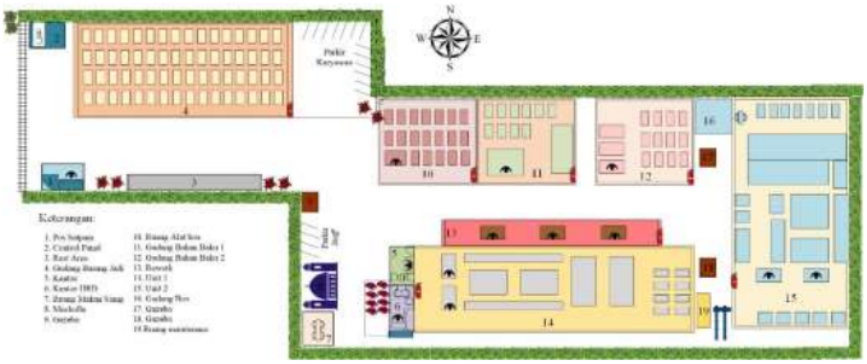


Gambar 4.3 Struktur Organisasi
Sumber : PT MAG, 2020

Gambar 4.3 struktur organisasi menjelaskan bahwa PT MAG dibagi menjadi beberapa pekerjaan sebagai berikut:

1. Departemen R&D
2. Departemen PPIC & Logistic
3. Kabag. Produksi & QC
4. *Maintanance*
5. Personalia
6. *Purchasing*
7. *Accounting*
8. *Marketing*

4.3.1 *Layout* Perusahaan PT Mitra Anugerah Gemilang:



Gambar 3.3
Sumber : PT Mitra Anugrah Gemilang,2020

Gambar 3.3 merupakan gambar *layout* perusahaan PT Mitra Anugrah Gemilang, perusahaan menghadap ke barat dan terdapat beberapa ruangan perusahaan seperti ruang satpam yang dibagian depan, ruang gudang bahan jadi, dan rest area untuk para supir dan kayawan. Dibagian tengah tedapat kantor dan musholla sekaligus ruang untuk makan siang, dibagian tengah tedapat lantai produksi unit 2, ruang alat box dan gudang bahan baku. Dibagian belakang terdapat ruang box, ruang maintenance dan lantai produksi unit 2.

4.3.2. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan di PT Mitra Anugerah Gemilang. Alamat: Jl. Wotan Mas, Mojokerto, Ngoro, (Samping Komplek Ngoro Industri Persada, Ngoro, Mojokerto, East Java 61385, Indonesia

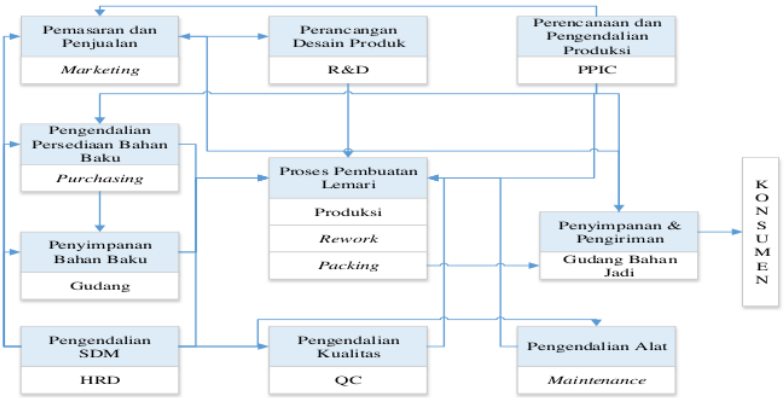
Rating: 5.00

Telp: +62 321 6817568

www.magfurniture.com

Sumber : http://www.google.com>maps

Manufacturing Process



Gambar 4.3.2 Aliran proses pembuatan lemari

Gambar 4.3.2 merupakan gambar aliran proses pembuatan lemari di PT Mitra Anugrah Gemilang yaitu de*part*emen pemasaran dan penjualan *(marketing)* untuk

mengetahui permintaan produk dari konsumen atau kantor cabang yang sudah bermitra dengan PT Mitra Anugrah Gemilang, de*part*emen pemasaran berhubungan dengan de*part*emen PPIC untuk melakukan perencanaan dan menyusun jadwal produksi yang selanjutnya pengendalian persediaan bahan baku oleh *purchasing*. Aliran selanjutnya yaitu pengendalian alat oleh de*part*emen *maintenance* yang berhubungan dengan proses produksi sedangkan pengendalian sumber daya manusia yaitu de*part*emen HRD juga berhubungan dengan proses produksi, aliran selanjutnya yaitu perancangan desain produk oleh de*part*emen *R&D* yang berhubungan dengan proses produksi pembuatan lemari pada de*part*emen produksi yang didalamnya terdapat proses produksi, *rework* dan *packing* dan dilakukan pengendalian kualitas atau pengecekan produk terakhir oleh bagian *QC* setelah itu produk yang tidak lolos uji akan dilakukan *rework* dan produk yang lolos uji akan masuk pada bagian *packing* dan gudang bahan jadi untuk di kirim ke konsumen dan ke kepala cabang.

4.3.3. Decision Support System (DSS)

Menurut Chen (2005) sistem pendukung keputusan sebagai sekumpulan tools computer yang terintegrasi yang mengijinkan seorang pembuat keputusan untuk berinteraksi langsung dengan computer untuk menciptakan informasi yang berguna dalam membuat keputusan semi terstrukur dan keputusan tak terstruktur yang tidak terantisipasi.

Untuk mendukung berjalannya produksi maka perusahaan ini menggunakan program jaringan dan internal untuk mengambil keputusan dan menggunakan software MS. Office dan SAP sebagai tool dalam melakukan pekerjaannya. SAP adalah singkatan dari "System Analysis and Program Development, SAP merupakan salah satu software ERP (Enterprise Structure) terkemuka dunia yang sekarang ini sedang banyak diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan di Asia. Di Indonesia sendiri, sudah banyak perusahaan-perusahaan besar dan menengah yang sudah berhasil mengimplementasikan SAP untuk mendukung proses bisnisnya. Memang harga untuk mendapatkan suatu ERP dunia juga harus

dibayar mahal baik dari segi licensenya, konsultan IT, dan juga SDM yang masih langka.

Fungsi dan tugas dari setiap departemen yang sesuai dengan bidang keahlian manajemen dijelaskan sebagai berikut:

a) R&D*(Research and Developmet)*

Tugas: merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan semua aktifitas research and development untuk tujuan perbaikan dan pengembangan produk perusahaan, melakukan riset produk dan riset pasar untuk keperluan R&D. bertanggung jawab terhadap solusi dari keluhan dan tren keinginan konsumen.

b) PPIC((*Production Planning and Inventory Control*)

Tugas dari seorang manajer PPIC meliputi: Membuat jadwal induk produksi dan pesanan pabrikan serta memperkirakan kebutuhan inventaris. Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan waktu, routing, dan jumlah yang direncanakan, demi mempercepat waktu pengiriman produk ke konsumen.

c) Kabag.Produksi &QC (*quality control*)

Tugas pekerjaan manajer produksi meliputi:

1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
2) Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
3) Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang.
4) waktu dengan klien dan manajer.
5) Menentukan standar kontrol kualitas.
6) Mengawasi proses produksi.
7) Me re-negosiasi rentang waktu atau jadwal yang diperlukan.
8) Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian.
9) Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan.Mengawasi pekerjaan staf junior

d) HRD (*human resource development)*

1) Tugas Utama Tanggung Jawab Dan Fungsi HRD Dalam Perusahaan.
2) Bertugas untuk mengembangkan dan memberikan pelatihan.
3) Menjaga hubungan antar karyawan.

4) Mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan.

e) Manager pemasaran(*Marketing)*

Tugas Manajer Pemasaran yaitu Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.

4.4 Deskripsi Hasil Penelitian dan Analisis Data

4.4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 36 responden yang merupakan karyawan dari PT Mitra Anugera Gemilang, dapat diketahui gambaran tentang jenis kelamin dan umur yang dijadikan sampel penelitian.

4.4.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, seperti disajikan pada tabel 4.4.2 berikut:

Tabel 4.4.2
Distribusi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	31	86.1 %
2	Perempuan	5	13.9 %
Jumlah		36	100%

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.4.2 menunjukkan bahwa dari 36 orang yang merupakan responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang sedangkan perempuan sebanyak 5 orang.

4.4.3 Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden, seperti disajikan pada tabel 4.4.4 berikut :

Tabel 4.4.4
Distribusi Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18-25 tahun	11	30,6%
2	26-35 tahun	21	58,3%
3	36-45 tahun	4	11,1%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.4.4 menunjukkan bahwa dari 36 orang terdapat 11 responden atau 30,6% yang berusia 18-25 tahun, 21 responden atau 58,3% yang berusia 26-35 tahun, 4 responden atau 11,1%

4.5 Analisis Data

Hasil kuesioner di PT Mitra Anugerah Gemilang berdasarkan hasil penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Kuesioner Responden
Motivasi Kerja

No. Item	Jawaban Responden					Rata-rata
	SS	S	R	TS	STS	
Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi	7	17	6	6	0	3,69
Saya selalu bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan dari pimpinan	14	16	3	3	0	4,13
Saya ingin mendapat pengakuan dari rekan kerja atas prestasi kerja yang saya capai	12	20	1	3	0	4,13
Jumlah	33	53	10	12	0	11,95
Rata-rata	11	17,66	3,33	4	0	3,98
Prosentase	30,5%	49,1%	9,3%	11,1%	0%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dari 3 pernyataan Motivasi Kerja, jawaban responden karyawan PT Mitra Anugera Gemilang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Indikator prestasi kerja mempunyai hasil rata-rata 3,69. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat menunjang motivasi kerja.
2) Indikator apresiasi pimpinan mempunyai hasil rata-rata 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh dari apresiasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan

3) Indikator apresiasi dari rekan kerja mempunyai hasil rata-rata 3,14. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh sedikit dari apresiasi rekan kerja terhadap motivasi bekerja karyawan.

Hasil dari presentase responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 30,5%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 49,1%, responden menjawab Ragu-ragu (R) sebesar 9,3%, responden menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 11,1% dan responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Tabel 4.5.1
Hasil Kuesioner Responden
Penerapan Kebijakkan kompensasi

No. Item	Jawaban Responden					Rata-rata
	SS	S	R	TS	STS	
1.Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya	12	22	2	0	0	4,27
2.Saya menerima subsidi gaji selama *work from home(WFH)*	12	18	4	2	0	4,1
3.Perusahaan memberikan bonus/ reward kepada karyawan yang berprestasi	13	16	4	3	0	4,16
Jumlah	37	56	10	5	0	12.53
Rata-rata	12.3	18,6	3,3	1,6	0	4,17
Prosentase	34,3%	51,9%	9,3%	4,5%	0%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.5.1 diatas, dari 3 pernyataan Penerapan Kebijakkan kompensasi jawaban responden karyawan PT Mitra Anugera Gemilang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Indikator Gaji mempunyai hasil rata-rata 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa Uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada pegawai. Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya. Kesulitan terletak pada hal yang menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik selama pandemi ini.
2) Indikator Subsidi gaji selama *work from home (WFH)* mempunyai hasil rata-rata 4,1 Menunjukkan bahwa subsidi gaji memberikan dampak bagi karyawan guna mendorong motivasi dan memenuhi kebutuhan selama WFH.
3) Indikator Reward/imbalan mempunyai hasil rata-rata 4,16. Proses imbalan atau kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Hasil dari prosentase responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 34,3%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 51,9%,responden menjawabRagu-ragu (R) sebesar 9,3%, responden menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 4,5% dan responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

Tabel 4.5.2
Hasil Kuesioner Responden
Peran kepemimpinan

No. Item	Jawaban Responden					Rata-rata
	SS	S	R	TS	STS	
1.Atasan saya menekankan pentingnya tugas dan meminta saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	8	22	3	3	0	3,91
2.Atasan saya menekankan pentingnya	15	16	4	1	0	4,25

menjalin hubungan baik dengan anak buah						
3. Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya	9	20	5	2	0	4
Jumlah	32	58	12	6	0	12,16
Rata-rata	10,7	19,3	4	1,7	0	4.05
Prosentase	29,6%	53,7%	11,1%	5,6%	0%	100%

Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2020.

Berdasarkan tabel 4.5.2 diatas, dari 3 pernyataan peran pemimpin jawaban responden karyawan PT Mitra Anugera Gemilang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Indikator peran menekankan pentingnya tugas dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya mempunyai hasil rata-rata 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan mempunyai dampak baik guna memotivasi karyawan agar bisa bekerja dengan baik.
2) Indikator pentingnya menajalin hubungan baik mempunyai hasil rata-rata 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa menjalin hubungan baik antara pemimpin dan bawahan mempunyai dampak baik untuk memberikan motivasi karyawan.
3) Indikator motivasi mempunyai hasil rata-rata 4. Hal ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin mempunyai dampak baik untuk membangkitkan semangat kerja.

Hasil dari prosentase responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 29,6%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 53,7%, responden menjawab Ragu-ragu (R) sebesar 11,1%, responden menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 5,6% dan responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

4.6 Dampak kebijakkan Kompensasi terhadap Motivasi karyawan

Di dalam penelitian ini, karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat

berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. karyawan selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan kompensasi Hasibuan (2006:118) menyatakan kompensasi adalah: semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula Andrew J. yang diterjemahkan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:83), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan. Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya. Kesulitan terletak pada hal yang menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Proses imbalan atau kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. PT Mitra Anugerah Gemilang berusaha mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan pada saat pandemi COVID-19 . Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah karyawan memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku karyawan. Menurut American Encyclodeia seperti yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006:143), adalah: “Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan”. Menurut Moekijat (2002:143), menyatakan bahwa: “Motivasi adalah pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan sesuatu”.

Pemberian motivasi kepada karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal pada pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan kearah pencapaian suatu tujuan.

Marwansyah dan Mukaram (2000 : 151), menyatakan bahwa indikator yang dapat dijadikan dalam menilai motivasi pegawai adalah :

1) Pemimpin yang kompeten, adil dan makmur.
2) Penghargaan atas hasil kerja.
3) Kondisi kerja.
4) Hubungan kerja.
5) Pengembangan diri.
6) Tanggung jawab.
7) Pernentun kompensasi.
8) Jenis pekerjaan.
9) persaingan kerja.
10) Promosi jabatan

Sedangkan Husein Umar (2005:38-39), mengatakan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama (teori dua faktor) yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. Faktor pemeliharaan

   Merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memeperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsng terus-menerus.

b. Faktor-faktor motivasi

   Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Lebih lanjut teori dua faktor dari Frederick Hezberg ini sering pula disebut dengan konsep Higiene, yang mencakup:

   1. Isi Pekerjaan

a. Prestasi
b. Pengakuan
c. Pekerjaan itu sendiri
d. Tanggung jawab
e. Pengembangan potensi individu

2. Faktor higiene
a. Gaji dan upah
b. Kondisi kerja
c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
d. Hubungan antar pribadi
e. Kualitas supervise

Dari konsep Higiene dapat diketahui bahwa dalam perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor ini. Pada hakekatnya semua manusia dalam hidupnya selalu ingin memenuhi segala kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Perusahaan juga mendorong dan memikirkan bagaimana cara pemenuhan kebutuhan yang diperlukan karyawannya. Salah satu cara yang dilakukan oleh PT Mitra Anugera Gemilang untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. Dengan pemberian kompensasi tersebut perusahaan mengharapkan adanya rasa timbal balik dari pegawai tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Malayu S.P. Hasibuan (2006:125), menyatakan bahwa: "Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik". Diyakini bahwa kompensasi akan memotivasi kerja karyawan, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas kedalam perusahaan, oleh karena itu kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau motives pada suatu tingkat perilaku dan prestasi serta

dorongan pemilihan perusahaan sebagai tempat bekerja.

Hasil dari kuisioner presentase bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 34,3%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 51,9%,responden menjawabRagu-ragu (R) sebesar 9,3%, responden menjawab Tidak Setuju (TS) sebesar 4,5% dan responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

4.7 Peran pemimpin dalam *interpersonal role* (peranan pribadi)

***a. Figurehead* : peran yang diperlukan untukmenjalankann sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan social.**

Dalam peran ini peran pemimpin HRD PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan perannya sebagai *figurehead* HRD PT Mitra Anugerah Gemilangrajin dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat legal dan sosial memimpin do'a bersama karyawan-karyawan setiap hari, selalu mememotivasi, memberikan pemahaman, penyuluhan tentang penanggulaan, pencegahan, penyebaran covid, dan bekerja sesuai protokol kesehatan dan menghadiri undangan dari organasasi-organisasi publik yang mengundangnya sebagai pembicara atau pemateri.

Wawancara tentang peran *figurehead* :

Menurut pak Habib Nasrulloh sebagai superisor bagian produksi mengatakan bahwa :

Setiap hari bapak selalu memimpin do'a bersama, memotivasi, memberikan penyuluhan tentang penanggulangan, pencegahan penyebarann covid, bekerja sesuai protokol kesehatan selama pandemi. (Wawancara pada tanggal 12 november 2020)

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan PT MAG sebagai *figurehead* dijalankan dengan sangat baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawainya dia harus memberi contoh kepada pegawainya untuk menjalankan organisasi dengan sungguh-sungguh meskipun dalam masa pandemi ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

HRD PT MAG dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Terbukti bahwa HRD PT MAG dapat menjalankan perannya sebagai *figurehead,* yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinannya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

b. *Leader* : peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan

Dalam peran ini peran pemimpin PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan perannya sebagai *Leader* yang dimana pemimpin PT Mitra Anugerah Gemilang terus melakukan motivasi terhadap karyawan-karyawannya yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi karyawannya.

Wawancara tentang peran *leader :*

Menurut Muhammad Muchlisin sebagai karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang. Mengatakan bahwa: "Kami disini setiap ketemu dengan beliau pasti selalu mengatakan kepada kami kerja yang ikhlas, kerja yang profesional, selalu lakukan inovasi dalam menjalankan tupoksi dan itulah yang kami beliau memotivasi diri kami sebagai bawahannya untuk bekerja lebih baik." (wawancara pada tanggal 12 November 2020).

Menurut M u h a m m a d N u r cahyo sebagai karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "ketika kami sedang bekerja dan mengalami kendala beliau. Beliau sangat mudah ditemui dan memberi kami bimbingan untuk menghadapai kendala tersebut dan juga beliau memberikan kami petunjuk-petunjuk yang bisa berguna bagi pekerjaan kami, seperti melakukan kerja sama dan bekerja sesuai protokol kesehatan dan sesuai prosedur operasional."

(wawancara pada tanggal 12 November 2020)

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran *leader* dijalankan dengan baik oleh HRD PT Mitra Anugerah Gemilang karena dalam peran *leader*lah pemimpin bisa memotivasi pegawainya sehingga kinerja pegawai bisa meningkat. Dari hasil penelitian menunjukkan

bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh HRD PT Mitra Anugerah Gemilang dalam menggerakkan bawahannya.

c. ***Liasion* : peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan**

Dalam peran ini pemimpin PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan perannya *liasion* yang artinya HRD PT Mitra Anugerah Gemilang selalu menjaga komunikasi dengan organisasi-organisasi yang lain.

Wawancara tentang peran *liasion,*Menurut Pak Agus mariono sebagai Kepala PPIC PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "Beliau melakukan peran tersebut dengan melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada di luar perusahaan ini, untuk mendapatkan informasi, karena perusahaan ini tidak berdiri sendiri maka pasti beliau banyak berhubungan dengan sejumlah individu atau kelompok-kelompok tertentu yang berada diluar perusahaan." (wawancara pada tanggal 12 Desember 2020)

Menurut Eka Wati sebagai karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "sangat betul, beliau ketika kami sedang rapat beliau melakukan seperti itu dia menjadi penghubung antara kami dengan kepala-kepala bagian yang ada disini. Dan semuanya diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat." (wawancara pada tanggal 12 Desember 2020)

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan peran *liasion* dalam memimpin sebuah lembaga yang dimana peran ini membangun dan memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada karyawan-karyawannya sehingga informasi yang didapatkan bisa menjadi dukungan menjalankan tupoksi sebagai karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin

sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan ,dibuktikan dengan terjalinnya kerjasaman yang baik sesama karyawan.

4.8 peran pemimpin dalam *Decison Making* (peranan membuat keputusan)

a. *Entrepreneur* : peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan

Dalam peran ini pimpinan PT Mitra Anugerah Gemilang diharapkan menjalakan perannya seperti mengedintifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk lembaga dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi di perusahaan khususnya dalam menghadapi pandemi ini.

Wawancara tentang peran *entrepreneur :* Menurut doddy staff R&D PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa "Beliau selalu mendorong para rekan-rekan karyawan untuk membuat inovas- inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya dan langsung dikatakan kepada kami apabila beliau menganggap itu penting untuk langsung dilaksanakan seperti membuat lingkungan kerja kami nyaman dan santai memberikan motivasi yang membuat kami lebih bersemangat lagi."(Wawancara pada tanggal 12 November 2020).

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran *entrepreneur* dijalankan dengan baik oleh HRD PT Mitra Anugerah Gemilang karena peran ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dengan menjalankan peran ini pegawai bisa meningkatkan kinerjanya karena perlunya membuat inovasi-inovasi dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

b. *Distrubance hendler* : peran yang bertanggung jawab atas tindakan korektif bila perusahaan menghadapi gangguan mendadak dan penting

Dalam peran ini HRD PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan perannya sebagai *distrubance hendler* yang dimana HRD PT Mitra Anugerah Gemilang langsung berkaitan bila ada gangguan-gangguan yang muncul yang bisa berakibat langsung pada Perusahaan.

Wawancara tentang peran *distrubance hendler :* Menurut Lilian sebagai staff PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa "Beliau pasti seperti

itu setiap ada masalah-masalah perusahaan pasti beliau sangat bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut. Biasanya masalah yang terjadi apabila ada karyawan yang berkonflik sesama karyawan beliau pasti mencari jalan keluar yang strategis." (Wawancara pada 12 November 2020)

Menurut samsul Arifin sebagai karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "setiap rapat beliau pasti menanyakan apa-apa saja kendala yang dihadapi dan beliau juga bersama-sama dengan kami langsung mencarikan jalan keluar untuk mengatasi kendala tersebut." (Wawancara pada tanggal 12 November 2020)

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan kepala HRD PT Mitra Anugerah Gemilang sebagai *distrubance hendler* dilakukan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya butuh peran pemimpin yang bisa bertugas untuk mengamankan jalannya kegiatan lembaga dan menjaga kekondusifan dalam suatu perusaaan.

c. *Resource allocation* : peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting

Dalam peran ini pimpinan PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan sebagai peran *resource allocation* yang dimana peran ini bertujuan untuk megambil suatu tindakan yang penting untuk organisasi dan memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.

Menurut Pak Suharto sebagai Kepala bagian produksi PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "Menurut saya beliau beliau bertanggung jawab untuk memutuskan siapa mendapat apa dalam perusahaan ini, sumber daya yang penting ialah waktu menurut beliau seperti bagaimana beliau bisa membagi waktunya dalam mengolola perusahaan ini untuk mendesain struktur organisasi dan pola hubungan yang bisa menentukan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikordinasikan" (Wawancara pada tanggal 12 November 2020).

Menurut Muhammad Ali ibrahim sebagai karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "beliau sudah tau mengendalikan perusahaan ini lewat pembagian sumber daya yang dimiliknya penempatan karyawan menurut saya sudah tepat dan sesuai beban kerja tiap bidang dan beliau pasti melalakukan penyegaran di setiap bidang ketika diperlukan." (Wawancara pada tanggal 12 November 2020).

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan peran *resource allocation* yang dimana peran ini peran yang tidak boleh tidak harus dijalankan karena peran ini berkaitan langsung dengan proses pembuatan keputusan yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai.

d. *Negotiator* : peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama

Dalam peran ini pimpinan PT Mitra Anugerah Gemilang diharapkan bisa menjadi peran yang menghubungkan suatu organisasi dengan organisasi lainnya apabila perusahaan ini membutuhkan informasi dari organisasi-organisasi yang lain.

Wawancara tentang *negotiator* ,Menurut Andrian nur cahyo sebagai karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "Beliau selalu menyuruh kami untuk aktif berpartisipasi dalam suatu rapat kerja, karena menurut saya beliau dalam keadaan seperti itu akan bertindak sebagai pemimpin untuk membicarakan segala hal perkara yang diagendakan dalam rapat tersebut, proses seperti inilah yang biasa terjadi pada saat kami rapat dengan pimpinan kami". (Wawancara pada tanggal12 Desember 2020).

Menurut Muhammad Fauzan sebagai karyawan PT Mitra Anugerah Gemilang mengatakan bahwa : "saya melihat beliau selau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kami dan bernegoisasi kepada kami tentang masalah kinerja kami". ((wawancara pada tanggal 12 Desember 2020).

Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa pimpinan PT Mitra Anugerah Gemilang menjalankan peran *negotiator* yang dimana HRD PT Mitra Anugerah Gemilang berpartisipasi langsung dalam kegiatan negoisasi dengan organisasi lain dan maupun individu.

4.9 Motivasi karyawan bila diterapannya kebijakan dan peran kepemimpinan.

Berdasarkan hasil pembahasahan di atas Ini menunjukan bahwa penerapan kebijakan kompensasi yang diberikan oleh PT Mitra Anugerah Gemilang yang berupa Gaji, subsidi gaji,maupun reward/imbalan dan peran kepemimpinan dalam memberikan semangat kerja dan menjalin hububungan baik dengan karyawan. Berdampak terhadap peningkatan motivasi karyawan.

Dari hasil analisa dan pengolahan data yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka diperoleh Hasil dari prosentase responden kebijakkan kompensasi yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 34,3%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 51,9%yang dinyatakan masuk pada kriteria tinggi, yang berarti penilaian karyawan terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan sudah cukup baik. Hasil dari presentase responden kuisioner motivasi yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 30,5%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 49,1%,yang dinyatakan masuk pada kriteria tinggi, dimana sebagian besar responden setuju dengan pernyataan – pernyataan yang diajukan untuk mengukur motivasi kerja. Hasil dari prosentase responden peran kepemimpinan yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 29,6%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 53,7%, yang dinyatakan masuk pada kriteria tinggi. yang berarti peran kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting untuk memberikan motivasi dan menjalin hubungan baik dengan karyawan supaya semangat dalam bekerja.

BAB 5
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil presentase responden kebijakkan kompensasi yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 34,3% dan Setuju (S) sebesar 51,9%. Ini membuktikan bahwa penerapan kebijakan yang diberikan oleh PT MAG mempunyai dampak terhadap peningkatan motivasi karyawan.
2. Hasil dari prosentase responden peran kepemimpinan yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 29,6%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 53,7%. Ini membuktikan bahwa peran kepemimpinan berdampak terhadap peningkatan motivasi karyawan.
3. Hasil dari presentase responden kuisioner motivasi yang memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 30,5%, responden menjawab Setuju (S) sebesar 49,1%. Ini menunjukan bahwa motivasi yang diberikan oleh PT Mitra Anugerah Gemilang sudah cukup baik.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Dari hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi pihak perusahaan untuk melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang dianalisis dalam penelitian ini, berikut adalah saran- saran yang diberikan:

1) Pada kebijakan kompensasi, perusahaan perlu lebih memperhatikan aturan sistem kebijakan kompensasi yang dibuat, dan Penyampaiannya kepada para karyawan agar para karyawan mengerti aturan apa saja dan bagaimana sistem kebijakan kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Sehingga tidak akan terjadi kesalah pahaman dari karyawan kepada perusahaan tentang kebijakan kompensasi yang mereka terima.
2) Pada motivasi kerja, perusahaan perlu lebih memperhatikan kebijakan *reward* yang diberikan kepada karyawan. Terlebih kepada karyawan yang berprestasi dalam perusahaan atau organisasi, seperti memberikan

penghargaan yang dapat menunjukkan prestasi karyawan tersebut kepada karyawan lain. Sehingga para karyawan akan bersemangat utuk meraih prestasi bekerja didalam perusahaan, dan hal ini tentunya akan membantu perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan dapat mencapai tujuannya.

3) Pada peran kepemimpinan , pemimpin harus selalu memberikan pengawasan,memotivasi dan menjalin hubungan baik kepada karyawan atasan maupun bawahan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya penerapan kebijakan kompensasi, peran kepemimpinan dan motivasi kerja. Saya berharap penelitian ini bisa menjadi reverensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Farzien, Armhela, Dkk. *"Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepagawaian Daerah Kota Malang)".* Jurnal Administrasi Publik (JAP), Volume 2 No. 4

Juliani, Retno Djohar. 2016. *"Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Motivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi".* Majalah Ilmiah Inspiratif, Volume 1 No. 1

BUKU/REFERENSI

Amin Priatna, Disertasi *"Analisis Implementasi Kebijakan Kesejahteraan Dosen pada Universitas Pendidikan Indonesia",* Paca Sarjana UNJ, tahun 2008, h.154Ibid., h. 125.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.

DR. Dewi Hanggraeini, SE., MBA *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hamzah Zakub, *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan,* Bandung, CV Diponegoro, h.125

Nasharuddin Baidan& Erwati Aziz, *Etika islam dalam Berbisnis*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2014, h. 126

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen SDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta.

Haroid KoontzCyrill O'Donell, and Heinz Weihrich, *Management Eighth Edition* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1992), p. 144

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi* (*Cetakan ke-8*). Jakarta. Penerbit: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Heinz Weihrich and Haroid Koontz, Management *A.Global Perspective Tent Edition* (New York : McGraw-Hill, Inc., 1993), h 123

Indrawijaya, Adam Ibrahim, (2000). Perilaku Organisasi. Penerbit Sinar Baru, Bandung.

Jakarta. Penerbit: PT. Bumi Aksara.

Kreitner , Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya Offset.

Malayu S.P. Hasibuan, 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Haji Masagung.

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manausia (MSDM)*. Bogor. In Media

NoengMuhadjir, *Ilmu pendidikan dan Perubahan Sosial*. *Teori Pendidikan Pelaku Sosial Kreatif*. Yogyakarta : Raka Sarasin, th.2000, h. 15 .

Noeng H, Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kebijakan dan Evaluasi Reseach* (Yogyakarta : Rake Sarakin, 2003) p.90.

Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya*

Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies,Vol. 5, No. 2.

Prof.Dr. Conny Semiawan ,*Metode Penelitian Kualitatif*. penerbit PT GRASINDO Jakarta,2010.

PT Mitra Anugerah Gemilang, 2020.

Sirait, 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. : Raja Grafindo Persada.

Siswanto, H.B. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: PT Bumi Aksara

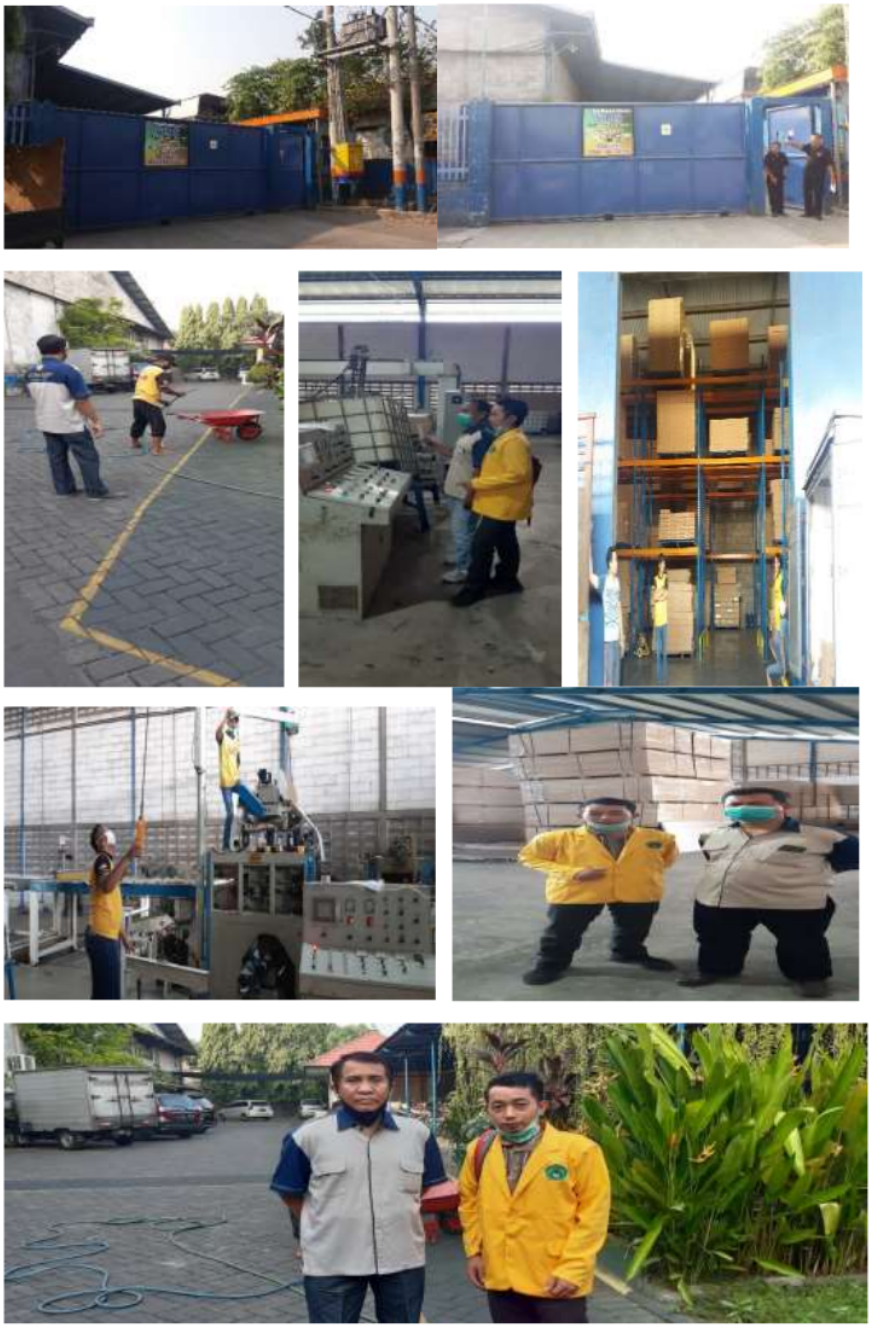
Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*.

Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

William C. Frederick, Keith Davis and James E. Post, *Business and Siciety, Coeporate Strategy, Public Policy, Ethics, Sixth Edition* (New York : McGraw-Hill Publishing Company, 1998), p. 11.

Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Mitra Wacana Media.

LAMPIRAN



Penerapan Kebijakan Dan Peran Kepemimpinan PT. Mitra Anugerah Gemilang Terhadap Motivasi Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19

ORIGINALITY REPORT

18%	12%	5%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
2	maul15.blogspot.com Internet Source	1%
3	retnok1202.blogspot.com Internet Source	1%
4	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	1%
5	repository.ummat.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Sumatera Utara Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%

9	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	1 %
10	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
11	ejurnal.balitbangda.kukarkab.go.id Internet Source	<1 %
12	bacapikiran.com Internet Source	<1 %
13	repository.usm.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
15	stiedwisakti.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Mercu Buana Student Paper	<1 %
17	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
18	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
19	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %

21	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
22	desipurnamasariartikel.blogspot.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
24	fikryfikry.blogspot.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %
26	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
27	slidedocuments.org Internet Source	<1 %
28	Submitted to Institut Agama Islam Negeri Manado Student Paper	<1 %
29	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
30	edoc.pub Internet Source	<1 %
31	epub.imandiri.id Internet Source	

		<1 %
32	lidiaoktavia1111.blogspot.com Internet Source	<1 %
33	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
34	Odi Nurdiawan. "Seleksi Penerima Bantuan Sosial Berdasarkan Sistem Pendukung Keputusan Dalam Upaya Mengurangi Siswa Rawan Putus Sekolah", Respati, 2018 Publication	<1 %
35	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
36	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	<1 %
37	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
38	Submitted to Sekolah Cikal Jakarta Student Paper	<1 %
39	Submitted to President University Student Paper	<1 %
40	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
	Submitted to Universitas Islam Malang	

41	Student Paper	<1 %
42	Willy Faisal, Ahmad Zubaidi, Hakimul Ikhwan. "PENGARUH PENGETAHUAN DAN MOTIVASI KERJA PPKBD TERHADAP KINERJA DAN KETAHANAN KELUARGA", Jurnal Penelitian Humaniora, 2019 Publication	<1 %
43	Yuyu Rahayu. "Pengaruh Personal Selling terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avansa pada dealer Toyota di Kabupaten Soppeng", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
44	Submitted to Catholic University of Parahyangan Student Paper	<1 %
45	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	<1 %
46	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
47	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
48	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1 %

49	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1 %
50	Sang Ayu Made Regitha Megaartha. "PRINSIP DAN PENERAPAN MANAJEMEN PROYEK LINGKUNGAN PADA PROYEK-PROYEK DI INDONESIA DALAM RANGKA MEWUJUDKAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS", JURNAL ACITYA ARDANA, 2021 Publication	<1 %
51	jurnal.stiepas.ac.id Internet Source	<1 %
52	R Rahmayani, Rais Rais, I T Utami. "ANALISIS KORESPONDENSI UNTUK MELIHAT POLA HUBUNGAN FAKTOR – FAKTOR ALASAN MAHASISWA TERHADAP PEMILIHAN JURUSAN MATEMATIKA DI FMIPA UNTAD", JURNAL ILMIAH MATEMATIKA DAN TERAPAN, 2017 Publication	<1 %
53	Submitted to Swinburne University of Technology Student Paper	<1 %
54	Submitted to Douglas County Schools Student Paper	<1 %
55	Devi Devi, Putri Sahara Harahap, Ratna Sari Dewi. "Faktor yang mempengaruhi safety behavior pada pekerja penyortir sampah di	<1 %

UPTD Pengelolaan Sampah Talang Gulo tahun 2021", Riset Informasi Kesehatan, 2021
Publication

56	azvegasa.blogspot.com Internet Source	<1 %
57	Ayu R. Melati, John Porotu'o, Fredine E. S. Rares. "POLA BAKTERI INFEKSI SALURAN KEMIH DI POLIKLINIK KULIT DAN KELAMIN BLU RSUP PROF. Dr. R. D. KANDOU MANADO PERIODE NOVEMBER 2010 – NOVEMBER 2012", Jurnal e-Biomedik, 2015 Publication	<1 %
58	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	<1 %
59	Lenny Lenny, Fridalina Fridalina. "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Berobat Jalan Pasien Diabetes Mellitus Tipe II", Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2018 Publication	<1 %
60	Tita Kartika Dewi, Emma Kamelia. "HUBUNGAN PH SALIVA DENGAN DMF-T PADA MAHASISWA TINGKAT I PROGRAM DIII KEPERAWATAN GIGI POLTEKKES KEMENKES TASIKMALAYA", Media Informasi, 2016 Publication	<1 %
61	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %

62	Yelisman Zebua. "MEDIA POWERPOINT BERBASIS VIDEO TERHADAP HASIL BELAJAR MATERI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA MAHASISWA PENDIDIKAN TEKNIK BANGUNAN IKIP GUNUNGSITOLI", Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 2020 Publication	<1 %
63	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
64	www.scribd.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

Penerapan Kebijakan Dan Peran Kepemimpinan PT. Mitra Anugerah Gemilang Terhadap Motivasi Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/100

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80