

PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN TVRI STASIUN JAKARTA (Study Kasus pada Yayasan Kuntum Bil Khoir Subang)

Ayu Nitria¹
Joned Ceilendra Saksana²
Teuku Ramli Zakaria³

¹ ayunitriasmart@gmail.com

¹ Pascasarjana Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta

ABSTRACT.

The role of a leader is one of the most important elements in an effort to advance a group, institution or organization from the lowest to the highest level. Where the element of leadership is a great force that can move struggles and actions towards organizational success.

This study aims to determine and analyze the following: (1) The role of leadership in improving employee motivation at TVRI Station Jakarta. (2) The leadership strategies in improving employee performance at TVRI Station Jakarta.

This study uses a survey method with a qualitative approach. Data collection in this study uses observation, interview, and documentation methods. The data analysis technique involves three pathways, data presentation, data reduction, and conclusion drawing.

The results of this study, as shown by the results of observation and interviews conducted, the findings of the researcher regarding the role of leadership in improving motivation and performance of employees at TVRI Station Jakarta is Excellent (Guiding, Fun, Comfortable, Appreciation, and Training).

The suggestions made by the researcher are expected to be useful for the development of knowledge, especially in the theoretical implementation of increasing motivation and employee performance at a television station.

Keywords: Leadership Role, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya, oleh karena itu kinerja yang tinggi menjadi fokus perhatian perusahaan, yang harus dicapai dengan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karena tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi, suatu perusahaan tidak dapat menghasilkan barang dan jasa yang memuaskan.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang tinggi akan menentukan tercapainya suatu tujuan organisasi/perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah peran pimpinan yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan. W.N. Cowley dalam Hasibuan 2001 : 23, seorang pemimpin ialah seorang yang memiliki program dan yang bergerak kearah suatu tujuan bersama kelompoknya menurut suatu cara tertentu. Dalam hal ini peneliti, meneliti tentang peran pimpinan yang berdampak pada motivasi dan kinerja kerja karyawan.

Jika motivasi baik maka diharapkan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Peran motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003 : 38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005 : 301).

TVRI Stasiun Jakarta (secara resmi merupakan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun DKI Jakarta) adalah stasiun televisi publik daerah milik Televisi Republik Indonesia yang melayani wilayah DKI Jakarta. TVRI Jakarta bersiaran di kanal digital 42 UHF. TVRI Jakarta me-relay 92% acara pada TVRI Nasional dan sisanya TVRI Stasiun Jakarta membuat program khusus DKI Jakarta yang ditayangkan mulai pukul 08.00-18.00 WIB.

Pada dasarnya karyawan TVRI Stasiun Jakarta membutuhkan motivasi dan lingkungan kerja yang baik, agar mampu menjalankan visi dan misi TVRI Stasiun Jakarta, akan tetapi masih ditemukan adanya beberapa kendala. Dalam hal ini masih ada karyawan yang kurang termotivasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta dinilai cukup baik, namun kepatuhan tugas harus ditingkatkan dan dipertahankan. Didukung era digital ini dengan penerapan e-efficiency. Hal ini apabila di biarkan terus-menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Adapun lingkungan kerja di TVRI Stasiun Jakarta, peneliti mengetahui dari observasi awal dalam kondisi keamanan, perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang dengan menyertakan identitas diri (KTP), apalagi ditengah masa pandemi pemeriksaan terkait mencegah penyebaran covid-19 juga diterapkan dengan melakukan pengecekan suhu tubuh dan penyediaan handsanitizer, juga protokol kesehatan 5M seperti penggunaan masker menjadi keharusan bagi karyawan yang berada di lingkungan TVRI Stasiun Jakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkatnya kedalam penulisan tesis dengan judul **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Jakarta”**.

Fokus Penelitian

Pada penelitian ini fokus penelitian adalah peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta.

Ruang Lingkup Penelitian

Dari informasi fokus penelitian diatas maka, ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

- a) Peran pimpinan dalam peningkatan motivasi karyawan TVRI Stasiun Jakarta,
- b) Peran pimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta, dan
- c) Peran antara hubungan pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta.

Pertanyaan Penelitian

Dari informasi ruang lingkup penelitian diatas maka, pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a) Bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di TVRI Stasiun Jakarta?
- b) Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di TVRI Stasiun Jakarta?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta.

MANFAAT PENELITIAN

Adapun untuk manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan peran pimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan serta kontribusi dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam lingkup yang lebih luas.
- d) Bagi lembaga tempat penelitian untuk mengetahui peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan.
- e) Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peran 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 peran pimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan. Dari pengertian di atas, maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995, dalam Sule & Saefullah, 2012 : 255) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan (the process of directing and influencing the task-related activities of group member). Lebih jauh lagi, Griffin (dalam Sule & Saefullah, 2012 : 255) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Strategi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Strategi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan maupun organisasi. Hal tersebut menyangkut keberhasilan dan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Dimana strategi yang telah disusun akan berpengaruh pada kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Dalam penyusunan strategi tidak luput dari campur tangan pimpinan perusahaan maupun organisasi.

Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan. (Banun dkk, 2016)

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi adalah alat untuk mencapai tujuan. Tujuan utamanya adalah agar perusahaan dapat melihat secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal (Rangkuti, 1997: 03).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan sekaligus tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu (French, 1986). Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri manusia yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu (Crowl, Kaminsky, and Podell, 1997). Oleh karena itu, motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan atau need yang tidak terpenuhi, sehingga mengakibatkan seseorang mengalami ketidakseimbangan dan untuk mengurangi tekanan tersebut mereka melakukan usaha konkrit dalam memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga keseimbangan tercapai kembali. (McClelland, 1977).

Motivasi kerja berfungsi sebagai motor penggerak dan pendorong bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut As'ad (1999) bahwa faktor pendorong penting menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan yang harus terpenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan itulah yang menjadi dasar motivasi kerja.

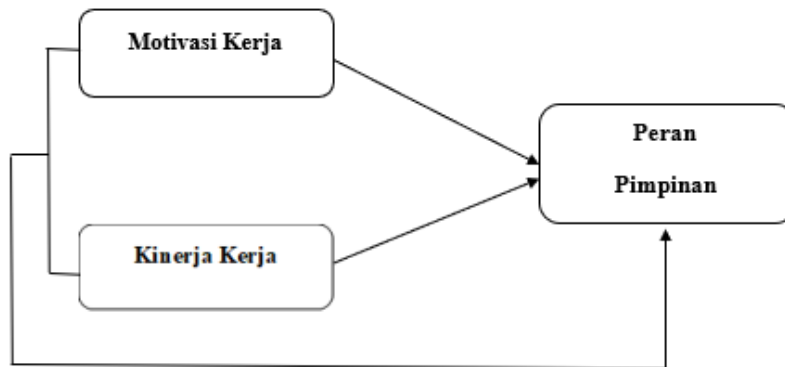
Menurut Heidjrachman dan Husnan (1993) pada garis besarnya faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi ada dua, yaitu : (1) Motivasi positif, yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Misalnya upah, gaji, bonus, tunjangan dan lainnya. (2) Motivasi negatif, yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan rasa takut jika apa yang dilakukan tidak sesuai standar kerja. Misalnya dengan memberikan hukuman (punishment) terhadap karyawan yang bekerja malas atau tidak sesuai standar kerja. Dengan mengacu beberapa pendapat tersebut kiranya dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: (1) motivasi intrinstik yang menggambarkan keinginan kerja dengan melakukan tindakan karena adanya dorongan dari dalam dirinya, dan (2) motivasi ekstrinstik sebagai keinginan

untuk berprestasi karena adanya balas jasa eksternal atau upaya untuk menghindari dari hukuman (Huffman et.al,1997).

Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini penulis fokus dalam mengangkat peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan yang digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data untuk menyamakan pemahaman dan cara pandang terhadap penelitian ini.



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Saebani & Sutisna, 2018).

Definisi lain menyebutkan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2009). Adapun kriteria pendekatan kualitatif antara lain adalah (Imam Ghazali 2016):

- Mengeksplorasi masalah dan mengembangkan detail pemahaman central fenomena.
- Literature review punya peran minor tetapi menjustifikasi masalah.
- Memulai dengan tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang umum dan luas sejalan dengan pengalaman partisipan.
- Mengumpulkan data dalam bentuk word (kata) dari jumlah kecil individu sehingga pandangan partisipan dapat ditangkap.
- Menganalisis data untuk deskripsi dan tema menggunakan analisis teks dan interpretasi makna lebih luas dari temuan.
- Menulis laporan menggunakan fleksibel, struktur dan kriteria evaluasi dan termasuk subyektifitas reflektif peneliti dan bias.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Menurut Nasution (2003) mengatakan bahwa setting penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang dicirikan oleh adanya 3 unsur, yaitu pelaku, setting dan kegiatan yang dapat diobservasi. Adapun yang menjadi tempat penelitian adalah TVRI Stasiun Jakarta yang beralamat di jalan Gerbang Pemuda No.8, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270. Waktu penelitian dilaksanakan pada Agustus 2022 sampai dengan Desember 2022

Alasan peneliti menjadikan TVRI Stasiun Jakarta menjadi setting penelitian karena merupakan tempat penulis bekerja, posisi kantor yang dekat dengan tempat tinggal (strategis), sebagai lembaga penyiaran publik, TVRI Stasiun Jakarta memiliki tujuan menghasilkan tayangan yang tidak hanya sebagai hiburan, informasi namun juga media edukasi pada masyarakat untuk itu diperlukan peran pimpinan yang mampu memberikan motivasi dan kinerja karyawan, serta menghasilkan program yang berkualitas. Dan informan dalam penelitian ini juga merupakan rekan kerja peneliti sehingga memudahkan dalam penyesuaian waktu wawancara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 sampai bulan Desember 2022.

No	Uraian Kegiatan	Waktu Kegiatan				
		Agus	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Membuat rencana penelitian					
2.	Melakukan observasi dilapangan					
3.	Memulai proses wawancara					
4.	Melakukan wawancara lanjutan terhadap pihak terkait/manajemen					
5.	Melakukan konfirmasi terhadap partisipan terhadap isi wawancara (<i>member checking</i>)					
6.	Menganalisis Data					
7.	Melakukan diskusi dengan teman sejawat (<i>peer debriefing</i>)					
8.	Merumuskan kesimpulan penelitian					

Informan

Informan penelitian adalah individu yang berfungsi dalam memberikan informasi terkait dengan realitas dan kondisi yang menjadi latar belakang dalam rumusan masalah penelitian (Moleong, 2009). Informan pada penelitian ini adalah jajaran pimpinan dan karyawan TVRI di Stasiun Jakarta dengan kriteria: bersedia secara sukarela berpartisipasi dalam penelitian ini, dewasa, dapat memberikan informasi secara

menyeluruh terkait, peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta, serta masa kerja yang sudah lebih dari 5 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber data

Sumber data dalam penelitian kualitatif berbentuk teks, foto, cerita, gambar, artifacts dan bukan berupa angka hitung-hitungan (Dr. J.R. Raco, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu: data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang memuat data utama yakni data yang diperoleh secara langsung di lapangan, misalnya narasumber atau informan. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data tambahan yang diambil tidak secara langsung di lapangan, melainkan dari sumber yang sudah dibuat orang lain, misalnya: buku, dokumen, foto, dan statistik (Dr. Farida Nugrahani, 2014).

Ucapan dan tindakan para karyawan yang penulis amati dan wawancara menjadi sumber data utama yang dituangkan melalui catatan-catatan tertulis dan untuk kemudian disajikan dalam tesis ini sebagai hasil usaha gabungan dari aktifitas melihat, mendengar, bertanya dan mencatat. Untuk memperkaya data, penulis juga tidak meninggalkan sumber data tertulis seperti buku bacaan dan lain-lain.

2. Prosedur Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan teknik untuk menggali data dari sumber yang berupa tempat, aktivitas, benda atau rekaman gambar. Melalui observasi dapat dilihat dan dapat dites kebenaran terjadinya suatu peristiwa atau aktivitas (Farida Nugrahani, 2014).

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dengan cara menggali data untuk mengetahui kondisi yang ada di lapangan yang berhubungan dengan peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta. Teknik ini dilakukan dengan cara mengunjungi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Jakarta dan melakukan pengamatan di lingkungan TVRI Stasiun Jakarta.

b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari yang terwawancara (Arikunto, 2006 :155). Hal ini digunakan untuk memperoleh data dengan cara berhadapan langsung dengan sumber utama yang dijadikan objek penelitian. Wawancara dilakukan langsung kepada narasumber, yaitu pihak pimpinan maupun karyawan yang ada di Lingkungan TVRI Stasiun Jakarta

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat

pengujian yang harus dilakukan antara lain: Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Multikolinieritas.

c. Dokumentasi

Yang dimaksud dengan dokumen dalam penelitian kualitatif adalah setiap bahan tertulis ataupun film yang dapat digunakan sebagai pendukung bukti penelitian (Dr. Farida Nugrahani, 2014). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik ini sebagai pelengkap dari data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini keabsahan data ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan). Kredibilitas yaitu kriteria untuk memenuhi nilai kebenaran dari data dan informasi yang dikumpulkan. Artinya, hasil penelitian harus dapat dipercaya oleh semua pembaca secara kritis dan dari responden sebagai informan (Saebani & Sutisna, 2018). Untuk mencapai hal tersebut dalam penelitian ini dilakukan antara lain :

a. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang bersangkutan (Dr. Farida Nugrahani, 2014). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu triangulasi yang mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dari beragam sumber yang tersedia, karena data yang sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari sumber yang berbeda (Dr. Farida Nugrahani, 2014).

b. Kecukupan Referensi

Kecukupan referensi merupakan alat untuk menampung dan menyesuaikan dengan kritik tertulis maupun kepentingan evaluasi. Film atau video-tape, dapat digunakan sebagai alat perekam yang dapat dimanfaatkan untuk membandingkan hasil yang diperoleh dalam penelitian dengan kritik yang telah terkumpul (Dr. Farida Nugrahani, 2014).

c. Pengecekan Anggota (*Member Checking*)

Member checking berarti bahwa data hasil wawancara kemudian dikonfrontasikan kembali dengan partisipan atau pemberi informasi. Partisipan harus membaca, mengoreksi atau memperkuat ringkasan hasil wawancara yang dibuat oleh peneliti (Dr. J.R. Raco, 2010).

d. Diskusi Teman Sejawat (*peer debriefing*)

Pemeriksaan sejawat melalui diskusi merupakan salah satu alternatif untuk mencapai keabsahan data. Cara ini dapat ditempuh dengan mengekspos hasil yang diperoleh dalam penelitian melalui diskusi analitik dengan sejawat (Dr. Farida Nugrahani, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memberikan arahan dan membimbing kepada para karyawan.

Pimpinan selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan, yang dapat dilihat dari sikap dalam menyikapi masalah dengan tenang, kemudian berdiskusi langsung untuk mendengarkan permasalahan, tidak dengan menghakimi, dengan bijaksana untuk menemukan solusi apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan atau melanggar aturan, maka pimpinan akan memanggil karyawan dengan melakukan pendekatan personal untuk memperbaiki kesalahan, mengingatkan akan aturan yang berlaku dan apabila mengulangi siap untuk menerima sanksi.

- Informan 1 : Memberi arahan dan membimbing dalam pemberian tugas baru bagi karyawan.
- Informan 2 : Apabila ada yang melakukan kekeliruan dalam penyampaian kalimat saat siaran oleh presenter, memberikan arahan dengan komunikasi personal.
- Informan 3 : Mau menerima dan mendengar keluhan dari karyawan, apabila ada yang mempunyai kendala dalam lingkup pekerjaan didalam maupun dilapangan.
- Informan 4 : Memanggil dan mampu memberikan bimbingan juga arahan, apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan.
- Informan 5 : Mampu memberikan solusi dan memahami kondisi, apabila ada karyawannya mempunyai masalah.

Membangun hubungan kerja yang asyik kepada para karyawan.

Peran pemimpin dalam membangun hubungan yang asyik kepada para karyawan sebagai proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas sekelompok anggotanya. Mereka yakin bahwa tim tidak akan sukses tanpa mengkombinasikan kontribusi setiap anggotanya untuk mencapai tujuan akhir yang sama. Menjadi pribadi yang menyenangkan, asyik dalam komunikasi, ramah, pembawaan sederhana dan tegas dalam bersikap namun bijaksana dalam mengambil keputusan.

- Informan 1 : Sangat menyenangkan dalam membangun hubungan dengan sesama dan bawahan.
- Informan 2 : Mampu menempatkan diri dengan bijaksana dalam situasi dengan ketegasan mana yang perlu diberi teguran dan mana yang mendapatkan sanksi.
- Informan 3 : Cukup peka dalam menjaga perasaan karyawannya pada saat menjalankan tugas.
- Informan 4 : Ramah dan membawakan sederhana.
- Informan 5 : Bersikap ramah kepada karyawannya dengan sapaan dan senyuman

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan fasilitas kantor bisa mempengaruhi kinerja para karyawan. Semakin baik dan lengkap sarana dan prasarana dalam ruang kerja, maka lingkungan kerja akan semakin nyaman dan kondusif. Pimpinan di TVRI stasiun Jakarta menambahkan ruang hiburan (entertainment) seperti ruang bernyanyi dengan fasilitas seperti televisi, microphone dan speaker yang dapat digunakan ketika penat atau rehat sejenak dalam suasana kerja dan rutinitas kerja yang padat atau meningkatkan. Didalam ruangan para karyawan juga dilengkapi pendingin ruangan sehingga para karyawan semakin nyaman dalam bekerja dan secara langsung bisa meningkatkan produktifitas dan kinerja para karyawan.

Informan 1 : Memberikan suasana dan kondisi yang nyaman pada karyawannya.

Informan 2 : Sangat mengutamakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Informan 3 : Mampu menciptakan suasana kerja yang produktif, sehingga bisa bekerja dengan efektif dan kreatif.

Informan 4 : Menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawannya

Informan 5 : Suasana kerja nyaman, dengan ketepatan waktu.

Memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

Apresiasi dan pengakuan yang mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, prestasi, dan faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian, menjadi salah satu strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu contoh apresiasi yang diberikan adalah ketika karyawan mampu menyelesaikan peliputan di wilayah bencana alam seperti gempa, dengan pertemuan makan bersama berbagi cerita tentang peliputan yang dilakukan dengan kerja keras dan tanggung jawab, ini tentu saja bisa memacu para karyawan untuk terus bekerja secara maksimal dalam rangka memenuhi target-target yang telah ditetapkan di TVRI stasiun Jakarta yang ritme-nya selalu cepat untuk memberikan informasi kepada masyarakat.

Informan 1: Memberikan apresiasi dan pengakuan sesuai dengan kinerja dan pengalaman kerja serta pendidikan karyawannya.

Informan 2: Royal kepada karyawannya sehingga membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi.

Informan 3 : Menghargai kerja keras yang dilakukan karyawan saat bekerja.

Informan 4 : Memberikan apresiasi atau pengakuan kepada karyawannya saat pertemuan.

Informan 5 : Memberikan vitamin dan suplemen kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dimasa pandemi untuk menjaga kesehatan agar tetap produktif.

Memberikan motivasi dan pelatihan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri

Ketika ada karyawan yang mendapatkan tanggung jawab baru berupa perubahan atau penambahan tugas yang diberikan pihak TVRI Stasiun Jakarta, maka pimpinan di TVRI Stasiun Jakarta selalu memberikan motivasi karyawan tersebut agar mampu mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dan memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan diri untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Informan 1 : Memberikan ruang dan kesempatan karyawan untuk mendapatkan pelatihan dari luar lingkungan TVRI stasiun Jakarta.

Informan 2 : Selalu memberikan ide-ide dan program baru atau wawasan baru untuk diaplikasikan dalam tayangan.

Informan 3 : Saat ada kesempatan pertemuan memberikan motivasi kepada para karyawan dalam peliputan.

Informan 4 : Sering memberikan motivasi dan pengajaran, berbagi pengalaman kepada karyawan yang memiliki kendala dalam menjalankan tugas.

Informan 5 : Selalu memberikan pelatihan kepada para karyawan terutama yang baru bergabung.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, temuan yang peneliti dapatkan terkait peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta adalah MANTAP yaitu (Membimbing, Asyik, Nyaman, Apresiasi, dan Pelatihan).

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Peran pimpinan adalah memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pimpinan juga bertanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang positif, membantu mengatasi masalah, dan memastikan bahwa karyawan memiliki alat dan sumber daya yang diperlukan untuk bekerja dengan baik. Pimpinan harus memimpin dengan contoh dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara karyawan dan antar departemen.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan. Peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta adalah MANTAP yaitu (Membimbing, Asyik, Nyaman, Apresiasi, dan Pelatihan).

Secara umum, dapat dikatakan bahwa peran pimpinan yang efektif dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pimpinan yang memberikan dukungan, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi karyawan dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan prestasi karyawan.

Namun, faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

2. Implementasi Penelitian

Peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan TVRI Stasiun Jakarta memiliki beberapa implikasi penting, diantaranya:

1. Peningkatan produktivitas dan efisiensi: Pimpinan yang memainkan peran yang aktif dalam memotivasi karyawan akan membantu mereka untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
2. Meningkatkan kualitas layanan: Karyawan yang lebih motivasi akan memberikan layanan yang lebih baik dan membantu untuk meningkatkan reputasi perusahaan.
3. Mengurangi tingkat turnover: Karyawan yang merasa diterima dan dihargai oleh pimpinan mereka akan lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan.
4. Meningkatkan moral dan semangat kerja: Pimpinan yang memotivasi karyawan akan membantu untuk meningkatkan moral dan semangat kerja mereka, yang akan membantu untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
5. Mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan: Karyawan yang lebih motivasi dan memiliki kinerja yang baik akan lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan, sehingga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

Dengan demikian, peran pimpinan dalam memotivasi karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan, serta membantu untuk mempertahankan karyawan berkualitas dan membangun budaya kerja yang positif.

3. Saran

a. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan stasiun televisi agar memberikan dukungan dan arahan yang jelas untuk membantu karyawan mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja mereka. Memelihara komunikasi yang baik dengan karyawan dan memastikan bahwa mereka memahami harapan dan tujuan organisasi.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi karyawan selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja upaya meningkatkan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat lebih jauh dan mendalam lagi tentang peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan stasiun televisi,

dengan menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat diketahui secara lebih cermat dan mendalam tentang indikator penentu dari motivasi dan kinerja karyawan. Dan untuk mendekati kuantitatif, pengukuran variabel secara substantif, bukan didasarkan pada persepsi atas suatu kondisi, perlu dikembangkan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang lebih akurat..

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John, 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Afrizal. 2015. Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Budihardjo, A. (2011). Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. Jakarta: Prasetiya Mulya.
- Chaterina Melina Turisa, I. R. (2012). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 170 - 187.
- Creswell, Jhon W. 2014. Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di antara Lima Pendekatan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dr. Farida Nugrahani, M. (2014). Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. Surakarta.
- Dr. J.R. Raco, M. M. (2010). Metode Penelitian Kualitatif jenis, Karakteristik dan keunggulannya. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fachrudin, Andi. 2015. Cara Kreatif Memproduksi Program Televisi. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- H. M. Ma'ruf Abdullah, S. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karwayan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Helina, V. (2019). Panduan Praktis Mengelola Data Kuisisioner Menggunakan SPSS. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Herdiansyah, Haris. 2015. Wawancara, Observasi, Dan Focus Groups : Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan . *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017 , 26-34.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Limbong, Timuneno and Fanggidae/ Journal of Management (Sme's) Vol. 9, No.2, 2019, dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Kupang.
- Moleong, J. (2009). Metodologi Penelitian Kualitatif, Ed. Rev. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Nela Pima Rahmawati, B. S. (2014). Jurnal Administrasi Bisnis. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Prof. Drs. Imam Ghozali, M. P. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Semarang: Yoga Pratama.
- Radiathul Kusuma Wardani, M. D. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN . Jurnal Administrasi Bisnis, 59.
- Richard Christian Turang, P. K. (2015). Volume 15 No. 04 . Diambil kembali dari Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. Jurnal Alhadharah.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 41.
- Saebani, D. B., & Sutisna, H. (2018). Metode Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang) . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 57 No.1 April 2018, 73-82.
- Sanusi, A. (2016). Metodologi penelitian bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. D. (2007). Manajemen Stratejik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P. D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah, 268.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suprihati. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, 95.
- Tricahyani, Y. (2018). URGENSI SUMBER DAYA INSANI DALAM INSTITUSI PERBANKAN SYARIAH. Muslim Heritage, Vol. 3, No.1, Mei 201888, 87-105.
- Undang-Undang RI Nomor 32. (2002). Tahun 2002 Tentang Penyiaran
- Widodo, T. (2010). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja. Among Makarti, 33.
- Widya Astuti, (Volume 8, Nomor 2, Juli 2008) Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru.

- Wijono, S. (2018). kepemimpinan dalam perspektif organisasi. Jakarta: prenadamedia group.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yohanis Salutondok, A. S. (2015). The Effects of Leadership, Motivation, Working Conditions and Discipline Toword Employee Performance In DPRD Secretariat Office Sorong City. EMBA , 851.
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Indek