

# **PERAN PIMPINAN DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN JEMBER DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

Zaenal Rohman

1610521025

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Jember

[Analzhay95@gmail.com](mailto:Analzhay95@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Jember, dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan beberapa masalah yang berkaitan dengan bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan Faktor apa saja yang mempengaruhi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan kemudian faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi dari pimpinan. Peran yang efektif yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu Menghargai ide karyawan, Mengeterapkan sanksi kedisiplinan dan Rapat koordinasi secara rutin. Dan faktor yang mempengaruhi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan ialah Tarjet kerja, Efisiensi anggaran dan Durasi waktu. Kemudian Faktor yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi dari pemimpin yaitu Pendidikan karyawan, Status kepegawaan, dan pendapatan ekonomi. Sasaran dalam penelitian ini tentu saja adalah pimpinan dan karyawan, sumber data dari penelitian ini di dapat dalam wawancara langsung dengan informan. Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, supaya instansi atau lembaga dapat bekerja dengan baik dan bagus ke depannya.

Kata Kunci : Peran Pimpinan, Meningkatkan Motivasi, Kerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

This research was conducted at the Department of Tourism and Culture of Jember Regency, using a descriptive qualitative research type. In this study, researchers raised several issues related to how the role of leaders in increasing employee work motivation, and what factors influence leaders in increasing employee motivation and what factors influence employees in responding to motivation from leaders. The effective role that leaders do in

improving work motivation is respecting employee ideas, establishing disciplinary discipline and coordinating meetings regularly. And the factors that influence the leadership in increasing employee motivation are work tarjet, budget efficiency and time duration. Then the factors that influence employees in responding to the motivation of the leaders are employee education, employment status, and economic income. The target in this study, of course, are leaders and employee, the source of data from this research can be in direct interviews with informants. The purpose of this study is how a leader can increase employee motivation, so that the agency or institution can work well and well in front of it.

**Keywords :** The Role Of Leadership, Icreasing Motivations, Employee Work.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan teknologi memberikan pengaruh terhadap hubungan interpersonal dan kelompok dalam suatu organisasi/lembaga. Komunikasi sebagai proses penting dalam kegiatan sehari-hari memang belum banyak dipahami. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau dimana aja manusia berada. Dalam organisasi, pimpinan harus dapat menjalankan komunikasi efektif. Dan seorang pemimpin harus menjadi komunikator yang baik, dalam penyampaian pesan harus secara jelas serta bisa dipahami oleh bawahan. Jika seorang pemimpin tidak dapat menjadi komunikator yang baik maka akan menemui kesulitan dalam pengelolaan organisasi.

Berkembang atau tidak lembaga tergantung kemampuan dan kebijakan pemimpin dalam berkomunikasi dan alat yang digunakan, oleh karena itu pemimpin harus menjalankan fungsinya sesuai dengan yang direncanakan. Dari itu pemimpin dalam menyampaikan informasi mengenai prosedur kerja, kebijakan, ataupun perintah-perintah harus jelas sehingga mampu di pahami oleh bawahannya. Sehingga pegawai dapat terdorong melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan juga saling memberikan informasi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.(Kartono,kartini, 2005 :129)

Teori motivasi menurut (Abraham Maslow,1994,25) mengatakan pada dasarnya kebutuhan manusia dibagi dalam 5 tingkatan. Tingkatan yang tersusun menyerupai piramida ini dimulai dorongan dari tingkat bawah yang juga disebut Hirarki Kebutuhan. Kebutuhan ini dimulai

dari tingkatan yang paling bawah yaitu kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologi yang lebih kompleks. Kebutuhan pada tingkatan berikutnya tersebut akan terpenuhi jika pelaku telah menyelesaikan minimal setengah dari kebutuhan sebelumnya. Seperti kebutuhan psikologi baru akan terpenuhi jika kebutuhan dasarnya telah terpenuhi.

Pada Kantor Dinas pariwisata dan Kebudayaan pemerintah kabupaten jember, karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan, karena proses pencapaian tujuan organisasi dan pelaksanaan terhadap tugas-tugas yang penting untuk kemajuan lembaga perlu diutamakan. Para karyawan diseluruh tingkat dalam organisasi merasa perlu diberikan informasi. Seorang pemimpin hidup dalam dunia informasi. Kualitas dan kuantitas informasi harus tinggi agar dapat membuat keputusan yang bermanfaat dan cermat. Aliran informasi dari pimpinan puncak yang turun ke ketingkat operatif merupakan aktifitas yang berkesenanbungan dan sulit. Apabila karyawan tidak menerima informasi yang jelas oleh pimpinan maka produkktivitas kerja bawahan tidak efektif. Untuk itu pemimpin harus mengetahui kendala-kendala apa yang mempengaruhi dan meningkatkan bawahan sehingga dapat bekerja dengan semaksimal mungkin

dalam tercapainya tujuan organisasi atau lembaga.

Menurut pengamatan penulis, komunikasi kebawa yang dilakukan di kantor dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember masih belum berjalan secara efektif. Ini dapat dilihat masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, karyawan lebih santai dalam bekerja, karyawan pulang tidak tepat waktu pada jam kantor, karyawan saling mengobrol di waktu jam kerja.

Dari pengamatan diatas tentu dapat mempengaruhi kinerja, sehingga dapat merugikan organisasi/lembaga. Jika hal tersebut terus-menerus terjadi tentu dapat mengakibatkan tidak sampainya tujuan organisasi/lembaga yang diinginkan oleh pimpinan. Tentu seorang pemimpin harus mampu untuk mengembalikan serta mengetahui apa yang mempengaruhi berkurang semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk mengembalikan pegawai yang tidak efektif bekerja, diperlukan suatu motivasi (dorongan) yang diberikan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Peran Pemimpin**

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 peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah seprangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. (Jhon Adair, 2008:98)

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat (trait theory), teori perilaku (behavior theory), dan teori kepemimpinan situasional (situational theory). Berikut ini akan dijelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan.

### **1. Teori Sifat**

Teori Sifat (trait theory), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai

melalui pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses.

### **2. Teori Perilaku**

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

### **3. Teori Situasi**

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh

motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

### **Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell dalam Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu (Winardi, 2001). Setiap pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal apabila berkeinginan untuk membina karyawan secara berhasil dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian.

Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. 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, 1999).<sup>33</sup> Motivasi dalam organisasi bertujuan untuk mendorong

semangat para anggota organisasi, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan menciptakan kesejahteraan organisasi agar tercapai tujuan organisasi dengan baik.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini berbentuk penelitian kualitatif, yakni penelitian yang menggunakan kata-kata dalam menjelaskan temuan penelitian dan menganalisisnya. Penelitian kualitatif berbeda dengan kuantitatif yang menggunakan data berupa angka sebagai hasil temuan dan menganalisis temuan penelitian.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember, Jl. Jawa No.74, Gumuk Kerang, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur.

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 3 Desember 2019, sampai dengan 8 Maret 2020. di kantor dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember.

#### **Sumber Data**

Sumber data dari penelitian ini adalah Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan pemerintah kabupaten jember. Dimana

data yang saya peroleh yaitu data pimpinan dan karyawan Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan pemerintah kabupaten jember yang terkait dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Peneliti menentukan informan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu, peneliti menetapkan siapa yang menjadi sampelnya dan menyebutkan. Status masing masing sesuai dengan keinginan dan tujuan penelitian. Prinsip dalam purposive sampling ini harus mewakili subjek yang di tetapkan dalam sebuah situasi sosial, agar data yang di himpun dapat terwakili dari seluruh karakter yang ada dalam situasi sosial penelitian yang di lakukan.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Wawancara mendalam (*in depth interview*) terhadap informan ini di maksudkan untuk mendapat data dan informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan melalui proses interaksi dan komunikasi yang menunjukkan bahwa situasi psikologi informan bersedia untuk bekerja sama, bersedia menjawab pertanyaan yang di ajukan dan memberikan informasi sesuai dengan pikiran dan keadaan sebenarnya. Sebagai pedoman dalam melakukan wawancara di gunakan pedoman wawancara sesuai dengan tujuan dan kebutuhan peneliti. Dan

adapun waktu dan tempat pelaksanaan wawancara di sesuaikan dengan kondisi dan keinginan informan. Disamping itu untuk memperlancar proses wawancara dalam hal ini peneliti akan menggunakan metode wawancara langsung dengan subjek informan..

#### **Dokumentasi**

Di gunakan untuk melakukan pengumpulan data sekunder yaitu data yang berhubungan dengan gambaran umum dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten jember. Data di peroleh dengan teknik dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data dengan cara melakukan penelaan terhadap bahan bahan tertulis seperti arsip, catatan, dan dokumen dari lembaga lembaga serta instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian.

#### **Teknik Analisis Data.**

Menurut Milles dan Huberman (1992:16) mengatakan analisis kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu Pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data. Adapun alur kegiatan analisis kualitatif di jelaskan sebagai berikut.

#### **Pengumpulan Data**

Mencari, mencatat dan mengumpulkan data data yang yang sesuai dengan kebutuhan peneliti.

#### **Reduksi Data**

Reduksi data di lakukan apabila sudah benar benar mendapatkan informasi yang jelas dari sumber di lapang

### **Penyajian Data**

Data yang sudah di reduksi, kemudian di kelompokkan dengan tujuan untuk menyederhanakan informasi agar lebih efesien, sederhana, namun tetap kompleks.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Jember berada di Jalan Jawa No 74, Gumuk Kerang, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember. Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Pariwisata dan urusan pemerintahan di bidang Kebudayaan. Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah sebagai unsur pendukung tugas Bupati yang sifatnya lebih teknis dan spesifik yang pada hakikatnya melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kabupaten yang menyelenggarakan kewenangan urusan wajib dan pilihan di bidang kebudayaan dan pariwisata dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan pemerintah kabupaten Jember sebagai penyelenggara pada urusan pariwisata dan kebudayaan memprioritaskan program kegiatan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan, peningkatan obyek dan daya tarik wisata alam, buatan, agro dan budaya dilakukan lebih optimal terencana terpadu, dikemas secara profesional sehingga mampu meningkatkan nilai jual baik untuk wisatawan domestik maupun mancanegara.
2. Meningkatkan pemasaran dan penyuluhan pariwisata yang meliputi pembuatan paket-paket wisata, marketing obyek dan daya tarik wisata yang melibatkan masyarakat pariwisata sekitar obyek wisata dalam kapasitasnya sebagai Kelompok Sadar Wisata ( Pokdarwis ).
3. Meningkatkan pengembangan usaha dan jasa pariwisata sebagai pendukung akomodasi kegiatan industri pariwisata dengan melakukan penerbitan, pembinaan dan peningkatan mutu sebagai landasan standar pelayanan terhadap wisatawan.
4. Keamanan dan kenyamanan serta kenangan daerah tujuan wisata dapat mengangkat citra dengan kesan sebagai daerah wisata budaya yang religi.

**Peran Pimpinan Seperti Menghargai Ide karyawan, Mengeterapkan Sangsi Kedisiplinan, Dan Rapat koordinasi Secara Rutin Berpengaruh Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.**

## **Menghargai Ide Karyawan**

Peran Pimpinan pertama yang dapat di identifikasikan untuk mengetahui dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah menghargai ide karyawan. Dan itu penting bagi pimpinan untuk menghargai setiap hasil kerja karyawan, supaya karyawan akan lebih semangat dalam bekerja jika karyawan di tanggung dan di beri masukan yang baik

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang di lakukan peneliti, pimpinan dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember setuju bahwa menghargai ide karyawan itu ialah cara di mana kita sebagai pemimpin harus benar benar jeli dalam membina karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan semangat lagi. Dan Hal ini tentu berdampak dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember. Hasil wawancara yang di peroleh peneliti adalah sebagai berikut:

*“Ya saya setuju kalau menghargai ide karyawan itu peran yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebenarnya bukan cuma menghargai ide karyawan saja, instansi yang nyaman, pimpinan yang ramah terhadap karyawan juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Contohnya saja waktu jam istirahat di*

*buat santai dengan makan atau minum dengan bawahan supaya rasa solidaritas tinggi dan tidak canggung untuk berbicara dengan pimpinan, Secara tidak langsung itu akan membuat karyawan lebih mengenal sosok pimpinan dan tidak canggung untuk menyampaikan ide atau gagasan kepada pimpinan dalam urusan pekerjaan” ( Sekertaris dinas, Sukandi, 55 Th).*

Dari hasil wawancara tersebut dapat di jelaskan bahwasanya menghargai ide karyawan merupakan hal yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan harus selalu memperhatikan karyawan supaya motivaji kerja karyawan dapat terus bertambah dan akan membuat instansi tentunya lebih berkembang dan maju.

## **Mengeterapkan Sangsi Kedisiplinan.**

Peran selanjudnya yang didapatkan meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah mengeterapkan sangsi kedisiplinan. Berkaitan dengan meningkatkan motivasi kerja karywan dimana sangsi kedispilan merupakan peran yang efektif di lakukan pimpinan dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Di sebuah instansi atau perusahaan tentunya mempunyai peratur yang harus di taati oleh karyawan dan jika seorang karyawan melanggar peraturan

tersebut tentunya karyawan akan mendapatkan sanksi dari instansi atau perusahaan.

Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pimpinan dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah jember dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

*“Mengeterapkan sanksi kedisiplinan sangat mempengaruhi memang dan pengaruhnya bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika sanksi kedisiplinan dapat di terapkan baik oleh karyawan maka sistem pekerjaan akan lurus berjalan dengan baik. Kalau karyawan memang berfikir bahwasanya mereka bekerja untuk negara maka mereka tidak akan melanggar ke disiplin. Karena saya dapat menilai bahwasanya karyawan bekerja hanya demi upah untuk memenuhi kebutuhannya, dan jarang sekali bekerja dengan keinginan hati meskipun ada beberapa karyawan yang benar benar dan giat untuk bekerja dan tidak selalu memikirkan upah atau gaji”*(Sekertaris Dinas, Sukandi, 55 Th).

Analisis kesimpulan mengarah kepada kesimpulan bahwa mengeterapkan sanksi kedisiplinan dapat menjadi peran yang efektif pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan hal ini berdasarkan kepada apa yang

peneliti dapat di lapangan di dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember. Dan akan membuat lembaga atau instansi akan semakin bagus kinerjanya karena pimpinan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat lagi.

### **Rapat Koordinasi Secara Rutin**

Peran selanjutnya adalah Rapat koordinasi secara rutin , Di sebuah perusahaan atau instansi tentunya mengadakan sebuah rapat, setidaknya dalam kurung waktu satu bulan sekali untuk saling shering dan tukar pendapat tentang masalah yang ada dan menyusun program kerja yang akan di lakukan. Rapat adalah pertemuan antara anggota di lingkungan kantor/organisasi sendiri untuk membicarakan, merundingkan suatu masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Alasannya mengadakan rapat karena memerlukan sumbangan pemikiran atau pendapat dari para karyawan atau para pembantunya karena pemimpin tidak mau mengambil keputusan secara sepihak.

Hasil wawancara tersebut sebagai berikut:

*“Dalam sebuah organisasi rapat koordinasi secara rutin itu memang, masuk dalam program kerja perusahaan atau instansi, menurut saya sendiri saya setuju jika rapat koordinasi secara rutin*

merupakan peran yang di lakukan pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk itu kita sebagai pimpinan harus sesering mungkin mengadakan rapat koordinasi karena dengan sering rapat koordinasi bisa membuat karyawan lebih berani untuk bicara ketika rapat sedang mulai, dan membuat mental karyawan lebih percaya diri lagi ketika berhadapan dengan pimpinan”( *Sekretaris Dinas ,Sukandi, 55 Th*

Kesimpulan dari penelitian dalam pemaparan di atas adalah bahwasanya rapat koordinasi secara rutin itu akan banyak manfaatnya, baik untuk karyawan, pimpinan maupun instansi sendiri. Dan sudah terbukti bahwa pimpinan dinas pariwisata setuju bahwa rapat koordinasi secara rutin dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih bertambah lagi.

### **Faktor-Faktor Seperti Target Kerja, Efisiensi Anggaran Dan Durasi Waktu Yang Mempengaruhi Pimpinan Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Jember Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan**

#### **Target Kerja.**

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah Target kerja. Beberapa hal yang

perlu diperhatikan dalam menentukan target kerja adalah, Tuliskan target Anda, tuliskan hal-hal yang ingin Anda perbaiki dalam menjalankan pekerjaan, hal-hal positif dan negatif dari pekerjaan Anda. Kemudian tuliskan target Anda secara terperinci, lengkap dengan target waktu dan usaha yang diperlukan untuk mencapai target tersebut. Lalu jadikan keduanya reminder untuk tetap konsisten meraih target. Kemudian, Jangan ragu untuk minta bantuan dari orang lain.

Hasil wawancara yang di peroleh oleh peneliti sebagai berikut;

“ *Dalam menyelesaikan suatu tugas tentunya tarjet kerja itu penting untuk di prioritaskan terlebih dahulu,saya sangat setuju bahwasanya tarjet kerja itu adalah faktor yang mempengaruhi pimpinan dalam meningkatkan motifasi kerja karyawan. Akan tetapi saya tidak sendiri dalam menyelesaikan tarjet pekerjaan, dan tentunya saya melibatkan banyak pihak untuk menyelesaikan tarjet kerja ini. Pihak tersebut ialah karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sudah di tarjet ini, Kita sebagai pimpinan harus memperhatikan dan mentukan tarjet mana dulu yang akan di kerjakan”*( *Sekretaris Dinas, Sukandi, 55 Th*).

Dari hasil wawancara tersebut dapat di jelaskan bahwasanya tarjet kerja

merupakan faktor yang mempengaruhi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan sangat setuju jika target kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **Efisiensi Anggaran**

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah Efisiensi anggaran, Anggaran memiliki peranan penting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Menyusun anggaran dari setiap program organisasi dapat menjadi tugas yang cukup berat dan membebani. Namun demikian, hal ini sangat penting bagi suatu instansi organisasi yang merupakan cara untuk merencanakan dan memastikan bahwa sebuah instansi organisasi telah mengalokasikan sumber dayanya dengan baik.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan pimpinan dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember antara lain sebagai berikut:

*“Efisiensi anggaran memang sangat berpengaruh terhadap instansi organisasi, dan pengaruhnya terhadap manajemen akan sangat fatal bila anggaran yang sudah di buat tidak sesuai atau tidak tepat waktu. Untuk itu manajemen melalui pimpinan harus bisa*

*menggerakkan karyawan dengan lebih meningkatkan motivasi kerjanya, supaya efisiensi anggaran sesuai dengan yang di rencanakan”* ( Sekertaris Dinas, Sukandi, 55 Th).

Dari pengamatan peneliti, peneliti bisa menilai bahwasanya anggaran itu penting untuk kita prioritaskan, kenapa karena jika efisiensi anggaran itu sudah tidak terlaksana dengan baik dan sudah kelewat waktu pula maka itu akan sangat berdampak sekali terhadap instansi organisasi. Maka dari itu manajemen dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten jember harus benar benar jeli dan fokus dalam semua pekerjaan yang ada kaitannya dengan efisiensi anggaran.

### **Durasi Waktu**

Faktor terakhir yang di temukan dalam penelitian ini adalah Durasi waktu, di mana di dalam membuat suatu program kerja itu akan ada batasan waktu melaksanakan dan menyelesaikan. Durasi waktu adalah rentang waktu atau lamanya sesuatu yang di lakukan agar tepat waktu untuk menyelesaikan suatu yang telah di tentukan atau di rancang terlebih dahulu. Di sebuah instansi atau perusahaan pastinya akan membuat suatu durasi waktu kerja, agar semua hal yang berkaitan dengan target kerja akan selesai dengan durasi waktu yang telah di tentukan terlebih dahulu.

Hasil temuan peneliti atau wawancara peneliti antara lain:

*“ Ketepatan waktu atau durasi waktu merupah hal yang amat sangat menghargai dan memanfaatkan sebuah waktu yang ada atau yang telah di tentukan, saya setuju kalau durasi waktu merupakan hal yang amat penting dalam semua hal dan dalam menyelesaikan urusan pekerjaan pun kita harus tepat waktu untuk mengerjakannya karena setia pekerjaan sudah di tentukan anggaran dan durasi waktunya” Sekertaris Dinas, Sukandi, 49 Th).*

Dari hasil wawancara di atas sudah jelas bahwasanya durasi waktu merupakan hal yang amat sangat penting dalam menyelesaikan semua tarjet kerja perusahaan dan pimpinan juga setuju bahwa durasi waktu hal yang harus benar benar di perhatikan oleh perusahaan maupun instansi supaya dapat memajukan instansi atau perusahaan tersebut.

**Faktor-Faktor Seperti Pendidikan Karyawan, Status Kepegawaian dan Pendapatan ekonomi yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi dari pimpinan .**

#### **Pendidikan Karyawan.**

Faktor pertama yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi kerja karyawan adalah pendidikan karyawan. Berkaitan dengan

pendidikan yang selama ini di ikuti oleh semua orang, Selanjutnya bagaimana pendidikan non formal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan atau instansi. Pendidikan formal yang di dapatkan individu di sekolah yang secara terus menerus di pengaruhi oleh cara mendidik guru dapat menjadi manfaat di kehidupan luar. Tidak hanya pendidikan formal akan tetapi juga datang dari pendidikan non formal, di mana pendidikan ini di dapat di lingkungan terdekat mereka.

*“ Di suatu perusahaan atau instansi tentunya mereka akan benar benar melilih karyawan yang sesuai dengan bidang yang telah ada dan tentunya juga pandai dan ahli di bidangnya masing masing, maka dari itu saya setuju bahwa pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga akan berpengaruh terhadap jabatan yang akan di terima,dan juga hal yang mempengaruhi saya dalam merespon atau mendengarka masukan dari pimpinan , setiap pimpinan memberikan arahan atau masukan kepada saya” (Staf Bidang Kebudayaan, Hartanto, 47 Th)*

Berdasarkan analisis peneliti bahwasanya pendidikan adalah faktor internal yang dapat mendorong individu menjadi tolak ukur kedewasaan seseorang dalam menjalani kehidupan sehari hari

maupun di dunia pekerjaan. Mereka yang memiliki kesempatan untuk mengenyam di bangku kuliah akan lebih banyak mendapatkan wawasan luas dan ilmu yang di dapatkan. Dari hasil temuan yang di temukan peneliti bahwasanya pendidikan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi dari pimpinan.

### **Status Kepegawaian.**

Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan, baik di lingkungan lembaga atau perusahaan pemerintah maupun swasta, tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama, demikian pula dengan hak dan kewajiban masing masing. Penggunaan istilah pegawai dan pekerja, kepegawaian dan ketenagakerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak memiliki perbedaan arti dalam kaitanya dengan kehadirannya di dalam suatu perusahaan, hanya berbeda lingkungan perbedaanya.

*“ kinerja suatu perusahaan atau instansi akan berjalan baik jika organisasi dalam perusahaan atau instansi tersebut berjalan baik, dengan menggunakan sumberdaya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan gaya dari pemimpin yang dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, jabatan kita akan bagus jika kinerja kerja kita bagus . Untuk itu saya*

*selaku karyawan atau staf di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten jember sangat menginginka gaya kepemimpinan yang baik dan benar ini sangat di perlukan oleh karyawan sebagai panutan untuk menjadi orang yang sukses dan dapat menerapkan perilaku pemimpin yang baik ketika saya dapat menjadi posisi sebagai pemimpin” (Staf Bidang Pengembangan Produk wisata, Dyah A.N, 23 Th )*

Berdasarkan apa yang sudah di paparkan peneliti, status kepegawaian merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi dari pimpinan , dan pimpinan harus memberikan sebuah contoh yang baik juga di senangi oleh karyawan karena kebbaikanya tersebut karyawan jadi berani untuk menyampaikan pendapat, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan saran serta ikut langsung dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang baik juga memberikan gambaran baik di mata karyawan dan juga di hormati serta di hargai oleh para karyawan.

### **Pendapan Ekonomi**

Pendapatan ekonomi merupakan pendapatan atau upah yang kita dapat dalam bekerja di dalam suatu lembaga atau perusahaan swasta, maupun berbisnis. Karena dalam melakukan suatu usaha

tentu kita ingin mengetahui nilai atau jumlah pendapatan yang di perolehnya selama melakukan usaha tersebut. Dalam arti ekonomi, pendapatan merupakan balas jasa atas penggunaan faktor-faktor produksi yang di miliki oleh sektor rumah tangga dan sektor perusahaan yang dapat berupa gaji atau upah, sewa bunga serta keuntungan atau profit.

hasil wawancara dan penelitian yang di lakukan peneliti ialah sebagai berikut :

*“ memang semua orang menginginkan upah yang setimpal dengan kerja yang sudah di lakukanya namun semua itu harus ada prosesnya, kita mulai dari nol dan berakhir dengan sempurna, artinya kita harus sabar untuk mendapatkan hal yang sempurna dalam hidup ini,saya selaku staf biasa setuju bahwa pendapatan ekonomi merupakan hal yang yang mempengaruhi karyawan dalam merspon motivasi dari pimpinan,*

*untuk itu kita jangan berkecil hati jika upah kita belum seberapa, katena proses kita masih panjang” ( Staf Bidang Pengembangan Produk wisata, Amelia Dwi, 24 Th).*

Berdasarkan apa yang sudah di paparkan oleh peneliti, pendapatan ekonomi secara langsung akan berpengaruh terhadap kehidupan seseorang untuk menjalani kehidupan sehari hari. Dan kita harus selalu bersyukur dengan semua yang sudah kita dapat, karena di samping itu ada manusia yang lebih menderita dari hidup kita, jadi kita harus selalu optimis dan semangat dalam menjalani kehidupan ini. Dan pendapatan ekonomi merupakan hal yang yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi dari pimpinan, dan hasil tersebut saya dapatkan dari wawancara dengan beberapa staf atau karyawan di dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten jember.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan oleh penulis mengenai peran Pimpinan Dinas Priwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Jember Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan penulis dapat menyimpulkan antara lain:

1. Peran pimpinan seperti menghargai ide karyawan, mengeterapkan sanksi kedisiplinan, dan rapat koordinasi secara rutin merupakan peran yang efektif di lakukan pimpinan dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintah kabupaten

jember dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Faktor-faktor seperti tarjet kerja, efesiensi anggaran dan durasi waktu yang mempengaruhi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan..
3. Faktor-faktor seperti pendidikan karyawan, status kepegawaan, pendapatan ekonomi yang mempengaruhi karyawan dalam merespon motivasi dari pimpinan.

#### SARAN

1. Pimpinan dalam mengambil keputusan sebaiknya di dasarkan keputusan bersama, dan keputusan tersebut di setujui oleh semua karyawan.
2. Setiap karyawan yang tidak di siplin dalam jam kerja sebaiknya di berikan sangsi berupa hukuman yang sepadan dengan apa yang sudah di langgarnya.
3. Dalam memberikan tugas atau wewenang, pimpinan harus mengerti kemampuan karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan cepat dan tepat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abraham H. Maslow, 1994 *Motivasi dan Kepribadian ( Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki*

*Kebutuhan Manusia)* PT PBP, Jakarta.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka cipta.

Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Furtwengler, D. 2000. *Penilaian Kinerja*. Andi Yogyakarta.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.

Goldhaber, General *M.Organization Communication*. Iowo Wm. Publisher.1986, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu.2012. "*Manajemen Sumer Daya Manusia*". Jakarta:PT Bumi Aksara.