

RINGKASAN

NURMALA SANTI, "PERANAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) CABANG LHOSEUMAWE". (DRS. MUSLIM WIJAYA, MSi, sebagai Pembimbing I, HERY SYAHRIAL, SE, MSi, sebagai Pembimbing II).

PT. PLN dimulai pada akhir abad ke-19 pada saat beberapa perusahaan Belanda seperti pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk pemanfaatan umum dimulai saat perusahaan Belanda yaitu : NV. NIGN yang semula bergerak di bidang Gas memperluas usaha-usaha dibidang kelistrikan untuk pemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintahan Belanda membentuk *S'land Water Kanch Bedriven (LWB)* yaitu perusahaan Listrik Negara yang mengelola PLTA Pelegan, PLTA Lantang, PLTA Bengkok Dagu, PLTA Tes di Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara, PLTA Ubruk dan Keracak di Jawa Barat, PLTA Giring di Madiun dan PLTA di Jakarta.

Bentuk dan gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah berbentuk kepemimpinan demokratis, yaitu ada komunikasi dua arah yang terjadi. Bawahan dapat mengeluarkan ide-ide dan pendapatnya, baik berupa kritik ataupun saran-saran untuk meningkatkan prestasi karyawan.

Setiap organisasi perusahaan atau instansi akan selalu berusaha agar kepemimpinan di dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja. Untuk itu penyelidikan terhadap waktu dan gerak dari karyawan perlu mendapat perhatian serius. Dengan mengamati ruang gerak tersebut maka para tenaga kerja bisa untuk mengubah gerak yang tidak perlu dan mempercepat pekerjaan.

Adapun harapan perusahaan dengan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan, ketekunan, kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Sebagaimana diketahui pemberian motivasi atas efektivitas kerja karyawan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan produktivitas kerja, tetapi jika salah satu dalam pencrapannya, justru dapat menurunkan semangat kerja dan prestasi kerja karyawan. Untuk itu perlu dipilih suatu sistem dan metode penilaian kerja karyawan sebagai dasar dalam pemberian motivasi.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh pimpinan PT. PLN (Persero) Cabang Lhokseumawe dalam memberikan motivasi pada karyawannya yaitu dengan memberikan insentif terhadap setiap efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penghargaan terhadap pekerjaan.
2. Informasi
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu pimpinan perusahaan menyadari bahwa cara ini bukanlah suatu hal yang mudah dimengerti dan mudah dipelajari.
4. Persaingan
5. Partisipasi.
6. Kebanggaan
7. Uang