



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 7628-7639

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di CV. Prima Rasa Utama Cibinong

Lilis Cucu Sumartini^{1✉}, Ujang Sujana², Regy Purnama Anggya³

Akademi Telekomunikasi Bogor

Email: lilis80@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Komunikasi adalah tindakan manusia yang esensial, orang dapat terhubung satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam iklim sosial. Surat menyurat dalam dunia kerja merupakan komponen vital bagi organisasi, karena di dalam organisasi surat menyurat merupakan salah satu kunci kemakmuran organisasi. Artinya, surat menyurat sangat penting dalam suatu perkumpulan baik yang sifatnya khusus dalam suatu unit kerja atau kelompok kerja. Semakin baik surat menyurat yang dapat diakses oleh perwakilan, tentunya mereka akan sangat ingin memberikan semangat (inspirasi) untuk berfungsi sebaik mungkin, membangun lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keharmonisan, yang dengan demikian dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Alasan dilakukannya eksplorasi ini adalah untuk mengetahui tugas administrasi surat menyurat dalam memperluas inspirasi pekerja, variabel dan hambatan yang dapat membangun inspirasi representatif. Dalam konsentrasi ini pencipta memanfaatkan teknik subjektif dengan mengumpulkan informasi melalui persepsi dan pertemuan dengan perwakilan dan bos CV. Prima Rasa Utama dengan tujuan agar hasil eksplorasi menjadi jelas. Inisiatif gaya kerja korespondensi pada CV. Prima Rasa Utama adalah gaya inisiatif aturan mayoritas yang menyimpulkan bahwa pelopor memberikan kesempatan dan kemampuan beradaptasi kepada bawahan dengan menawarkan sudut pandang, ide, dan reaksi dan secara konsisten mematuhi kualitas berdasarkan suara secara umum.

Kata Kunci: *Komunikasi, Motivasi, Pimpinan*

Abstract

Correspondence is an essential human action, people can connect with each other in daily life in a social climate. Correspondence in the world of work is a vital component for the organization, because in the organization correspondence is one of the keys to the prosperity of the organization. That is, correspondence is very important in an association, whether it is special in a work unit or work group. The better the correspondence that can be accessed by representatives, of course they will be eager to provide encouragement (inspiration) to function as well as possible, build a positive work environment, increase harmony, and thus achieve the desired goals. The reason for this exploration is to find out the task of correspondence administration in expanding employee inspiration, variables and obstacles that can build representative inspiration. In this concentration the creator makes use of subjective techniques by gathering information through perceptions and meetings with representatives and bosses of CV. Prima Rasa Utama with the aim of making exploration results clear. Correspondence work style initiative on CV. Prima Rasa Utama is a majority rule initiative style which concludes that the vanguard provides opportunities and adaptability to subordinates by offering viewpoints, ideas, and reactions and consistently adheres to quality-based sound in general.

Keywords: *Communication, Leader, Motivation*

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah tindakan manusia yang mendasar, orang dapat terhubung satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari yang teratur dalam iklim sosial. Selain itu, surat menyurat tidak hanya digunakan antara orang-orang tetapi juga menjadi penting dalam kehidupan kelompok. Dengan surat menyurat kita dapat membentuk rasa kesepakatan bersama, mempererat tali persaudaraan, menyebarkan informasi dan menjaga peradaban.

Komunikasi memainkan peran yang cukup besar dalam sebuah organisasi. Artinya, korespondensi sangat mendasar dalam suatu perkumpulan baik yang sifatnya khusus dalam suatu unit kerja atau kelompok kerja. Semakin baik surat menyurat yang dapat diakses oleh perwakilan, tentunya mereka akan sangat ingin memberikan semangat (inspirasi) untuk mengisi sebanyak yang diharapkan, membangun lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kebersamaan, yang dengan demikian dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

CV. Prima Rasa Utama, Rezim Cibinong, yang terletak di Jalan Raya Sukahati Karadenan, Bogor Rule. CV. Prima Rasa Utama Cibinong Rule yang berlaku pada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produk makanan, khususnya Pedagang Besar Pembagi Yoghurt Beku. Untuk mengikuti gambaran dan kehadirannya bukanlah pekerjaan yang sederhana, ada langkah-langkah yang harus diambil oleh para perintis organisasi termasuk

memperluas korespondensi yang kuat dengan semua perwakilan, membuat prosedur yang hebat, mengembangkan kantor dan yayasan lebih lanjut, dan memungkinkan pekerja untuk tetap liberal, tertahan dan terdorong. pekerjaan yang layak.

Setelah eksplorasi fundamental terkemuka di lapangan yang telah diselesaikan oleh para ilmuwan di CV. Aturan Prima Rasa Utama Cibinong, teramati bahwa ada kesalahpahaman antara inisiatif dan perwakilan, di mana sering ada masalah bahwa data yang diberikan kepada pekerja kurang kuat. Misalnya dalam interaksi yang dinamis, dimana bos tidak mengikutsertakan perwakilan dalam membuat pengaturan baru di organisasi. Dengan demikian, ini dapat memicu tidak adanya inspirasi yang representatif.

Dalam menangani masalah, tugas administrasi surat menyurat dalam memperluas inspirasi pekerja di CV. Prinsip Rasa Prima Aturan Cibinong

Pengertian pekerjaan menurut Soerjono Soekanto (2002:243), khususnya pekerjaan adalah bagian khusus dari jabatan (status), jika seseorang menyelesaikan hak dan kewajibannya sebagaimana mestinya, ia melakukan suatu pekerjaan. Dalam suatu perkumpulan, setiap orang memiliki atribut yang berbeda-beda dalam melaksanakan kewajiban, komitmen atau kewajiban yang telah diberikan oleh setiap perkumpulan atau organisasi. Sementara itu, menurut Gibson Invancevich dan Donelly (2002) pekerjaan adalah seseorang yang harus terhubung dengan 2 kerangka kerja yang berbeda, biasanya asosiasi.

Kemudian, pada saat itu, menurut Riyadi (2002:138) pekerjaan dapat dicirikan sebagai arah dan gagasan dari peran yang dimainkan oleh pihak dalam perlawanan yang bersahabat. Dengan pekerjaan ini, pelakunya, dua orang dan asosiasi, akan bertindak sesuai asumsi individu atau keadaan mereka saat ini. Pekerjaan juga dicirikan sebagai permintaan yang diberikan secara mendasar (standar, asumsi, batasan, kewajiban, dan lainnya). Di mana ada perkembangan ketegangan dan kenyamanan yang menghubungkan pelatih dan mendukung kapasitas hierarkisnya. Pekerjaan adalah sekumpulan praktik dengan pertemuan, baik kecil maupun besar, yang masing-masing melakukan pekerjaan yang berbeda.

Pada dasarnya, pekerjaan juga dapat direncanakan sebagai perkembangan dari praktik tertentu yang dibawa oleh posisi tertentu. Karakter seseorang juga mempengaruhi bagaimana pekerjaan itu harus diselesaikan. Pekerjaan yang dimainkan oleh pionir tingkat atas, tengah dan bawah akan memainkan peran yang sama

Sutarto (2009:138-139) merekomendasikan bahwa pekerjaan terdiri dari tiga bagian, yaitu: 1) Asal usul pekerjaan, lebih spesifik: keyakinan individu tentang bagaimana mengelola apa yang sedang terjadi, 2) Asumsi pekerjaan, khususnya: asumsi orang lain untuk

seseorang yang memiliki posisi tertentu tentang bagaimana dia harus bertindak, 3) Pelaksanaan pekerjaan, khususnya: perilaku tulus dari seseorang yang berada dalam posisi tertentu. Jika ketiga bagian tersebut disepakati, kerjasama sosial akan dapat dikelola dan lancar.

Pembagian pekerjaan menurut Soekanto (2001:242) pekerjaan di bagi menjadi 3, dengan perincian sebagai berikut: 1) Pekerjaan Dinamis; Pekerjaan yang berfungsi adalah pekerjaan yang diberikan oleh sekelompok orang karena situasi mereka dalam pertemuan sebagai latihan pertemuan, seperti direktur, otoritas, dll, 2) Pekerjaan Partisipatif; Pekerjaan partisipatif adalah pekerjaan yang diberikan oleh sekelompok individu ke pertemuan yang membuat komitmen yang sangat membantu untuk pertemuan yang sebenarnya, 3) Pekerjaan Terpisah; Pekerjaan terpisah adalah komitmen laten dari pengumpulan individu, di mana sekelompok individu tidak memberikan pintu terbuka untuk kapasitas yang berbeda dalam pertemuan sehingga mereka berjalan dengan baik.

Dari penggambaran ini cenderung dianggap bahwa pemikiran tentang pekerjaan adalah suatu kegiatan yang membatasi seseorang atau suatu perkumpulan untuk melakukan suatu tindakan berdasarkan tujuan dan kondisi yang disepakati bersama sehingga dapat dilakukan dengan baik dan diharapkan.

Komunikasi atau korespondensi berasal dari bahasa latin communis yang berarti 'sama'. Comunico, korespondensi atau communicare yang artinya membuat sesuatu yang serupa (membuat menjadi normal). Secara lugas, korespondensi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan antara penyampai pesan dengan orang yang menerima pesan tersebut. Dengan demikian, korespondensi bergantung pada kemampuan kita untuk memahami satu sama lain (korespondensi bergantung pada kemampuan kita untuk memahami satu sama lain).

Manusia adalah makhluk sosial yang akan terus membutuhkan orang lain, tidak bisa hidup sendiri, berbagi informasi dan pengalaman. Jenis normal korespondensi manusia menggabungkan bahasa isyarat, wacana, mengarang, pengembangan dan penyiaran dimana korespondensi, mentalitas dan sensasi individu atau pertemuan dapat dirasakan oleh pertemuan yang berbeda. Namun, korespondensi mungkin kuat dengan asumsi pesan yang disampaikan dapat diuraikan sesuatu yang sangat mirip oleh penerima pesan.

Kapasitas surat menyurat di sini adalah pemanfaatan surat menyurat. Pada umumnya, pekerjaan korespondensi menurut spesialis korespondensi memiliki empat kapasitas, untuk lebih spesifik sebagai berikut: 1) Illuminating (menerangi): Yaitu memberikan data kepada orang pada umumnya, menerangi orang pada umumnya tentang peristiwa yang terjadi,

pemikiran atau perenungan dan perilaku orang lain, serta segala sesuatu yang disampaikan oleh orang lain, 2) Mengajar (untuk mengajar), khususnya: kemampuan korespondensi untuk sekolah. Melalui korespondensi, orang-orang di arena publik dapat menyampaikan pikiran dan renungan mereka kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain mendapatkan data dan informasi, 3) Engaging (untuk terlibat), khususnya: Kemampuan korespondensi serta menyampaikan pelajaran dan dampak, korespondensi juga memberikan hiburan atau melibatkan orang lain, 4) Mempengaruhi, khususnya: kapasitas mempengaruhi setiap orang yang memberikan, jelas berusaha untuk mempengaruhi perspektif masing-masing dan selanjutnya berusaha untuk mengubah sikap dan perilaku komunikasi sesuai dengan apa yang umumnya diantisipasi.

Komunikasi Organisasi adalah jenis pesan perdagangan antara unit korespondensi di dalam asosiasi tertentu. Seperti yang ditunjukkan oleh Goldbher (Poopy Ruliana, 2018: 27) merekomendasikan bahwa korespondensi hierarkis adalah cara paling umum untuk membuat dan memperdagangkan pesan dalam suatu organisasi atau hubungan terkait untuk mengalahkan iklim yang dipertanyakan atau terus berkembang, dari definisi yang dikemukakan oleh Goldbher, berisi tujuh ide kunci, khususnya interaksi, pesan, organisasi, ketergantungan, hubungan, iklim, kerentanan.

Asosiasi adalah kerangka kerja terbuka yang kuat yang membuat dan memperdagangkan pesan di antara individu-individunya. Karena kekhasan pembuatan dan perdagangan data berlanjut tanpa henti dan tidak berhenti, itu mungkin dianggap sebagai siklus. Pesan adalah variasi gambar yang signifikan tentang individu, artikel, dan peristiwa yang dihasilkan dari kerja sama dengan orang lain. Untuk menyampaikan, untuk menyampaikan, seseorang harus memiliki pilihan untuk membuat gambaran psikologis, memberi nama pada gambar dan menggambarkan kecenderungan ke arah itu. Korespondensi itu menarik jika pesan yang dikirim diterjemahkan sesuai dengan apa yang direncanakan oleh pengirim. Dalam korespondensi hierarkis, kami berkonsentrasi pada penciptaan dan perdagangan pesan di seluruh asosiasi. Dalam suatu perkumpulan terdapat individu-individu yang memiliki jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu perkumpulan. Penciptaan dan perdagangan pesan dari individu-individu ini terjadi melalui sekelompok jalur yang disebut organisasi korespondensi. Sebuah organisasi korespondensi mungkin menggabungkan hanya dua individu, beberapa individu, atau seluruh asosiasi. Sifat dan derajat organisasi ini dipengaruhi oleh banyak elemen, termasuk: hubungan sentimen, arah dan arus pesan, gagasan rangkaian arus pesan, dan substansi pesan.

Ide hierarki kunci keempat adalah ketergantungan satu bagian dengan bagian lain. Ini telah berubah menjadi ide asosiasi yang merupakan kerangka terbuka. Dengan asumsi bahwa salah satu bagian dari asosiasi terganggu, itu akan mempengaruhi bagian yang berbeda dan mungkin seluruh kerangka otoritatif. Demikian pula, jaringan korespondensi dalam suatu asosiasi akan saling melengkapi.

Perkumpulan adalah kerangka kerja terbuka, pengaturan kegiatan publik, jadi untuk bekerjanya bagian-bagian itu terletak pada kepemilikan orang. Secara keseluruhan, organisasi (pesan) dalam sebuah asosiasi dikaitkan oleh orang-orang. Dengan cara ini, hubungan manusia dalam asosiasi menjadi signifikan. Hubungan manusia dalam asosiasi berkisar dari koneksi langsung antara dua individu hingga koneksi kompleks, menjadi koneksi khusus dalam pertemuan kecil, serta besar dalam asosiasi.

Iklim adalah keseluruhan faktor fisik dan sosial yang dipertimbangkan dalam menentukan pilihan tentang orang-orang dalam suatu kerangka kerja. Iklim ini dapat dikenali menjadi iklim dalam dan iklim luar (Wahyono, 2019). Diingat untuk iklim batin adalah tenaga kerja (perwakilan), pertemuan praktis dari asosiasi dan bagian hierarkis lainnya seperti tujuan, item, administrasi, dll. Iklim luar adalah klien, pembeli, penyedia (spesialis atau pedagang), pesaing, dan inovasi. Kerentanan adalah kontras antara data yang dapat diakses dan data yang diantisipasi. Misalnya, sebuah asosiasi membutuhkan data tentang undang-undang tidak resmi yang mempengaruhi perkembangannya (Samsumar et al, 2025).

Sementara itu, menurut Liliweri (Poppy Ruliana, 2018: 32) mengatakan bahwa ada empat tujuan korespondensi hierarkis, yaitu: 1) Menawarkan sudut pandang, perspektif, dan sentiment, 2) Berbagi data, 3) Mengkomunikasikan sentiment, 4) Perencanaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau menetapkan model oleh pelopor untuk pendukungnya (bawahan) dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan otoritatif. Sesuai Tead; Terry; Hoyt (Poppy Ruliana, 2018:136) kepemimpinan adalah suatu gerakan atau keahlian untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama berdasarkan kapasitas individu tersebut untuk mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan tertentu.

Karyawan dapat dicirikan sebagai setiap individu yang menawarkan jenis bantuan kepada organisasi atau asosiasi organisasi. Pekerja adalah sumber daya utama yang mempengaruhi pencapaian suatu organisasi.

Motivasi, menurut W.H. Haynes dan J.L Massie di Manulang (Poppy Ruliana, 2018:124) mendorong seseorang untuk bergerak atau jika tidak ada yang lain membimbing orang ke

praktik tertentu. Keinginan dapat muncul dari faktor luar dan juga dapat dibawa ke dunia dalam individu.

Sementara menurut William G. Scott (Poppy Ruliana, 2018:124) mengatakan bahwa inspirasi adalah kebutuhan atau tujuan yang belum terpuaskan atau terpenuhi yang kemudian mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi di atas dapat diduga dengan baik bahwa ilham adalah dorongan atau peningkatan yang dapat membangkitkan perasaan, perenungan untuk mengubah tingkah laku atau kegiatan.

METODE PENELITIAN

Teknik eksplorasi pada dasarnya merupakan metode logis untuk mendapatkan informasi dengan alasan dan kegunaan tertentu. Strategi logis yang dimaksud adalah gerakan pemeriksaan dalam terang atribut logis, menjadi normal tertentu, eksperimental, dan disengaja yang berencana untuk memperoleh informasi yang sah. Strategi dipengaruhi atau dilihat dari sudut pandang hipotetis yang kita gunakan untuk memimpin penelitian, sedangkan sudut pandang hipotetis itu sendiri adalah sistem klarifikasi atau terjemahan yang memungkinkan analis memahami informasi dan menghubungkan informasi kompleks dengan berbagai kesempatan dan keadaan. Strategi pemeriksaan sebagai teknik logis tidak perlu menggunakan investigasi terukur dari informasi yang ditemukan, strategi logis adalah strategi eksplorasi yang digunakan secara deduktif dan pemeriksaan dapat bersifat ekspresif, eksploratif, kuantitatif, subjektif, mendasar, berwawasan, dapat diverifikasi, fenomenologis, dan lain-lain.

Oleh karena itu, mengingat masalah dan tujuan dari tinjauan ini, para ilmuwan melibatkan strategi subjektif dalam melakukan pemeriksaan ini. Teknik subyektif memungkinkan seorang analis untuk menguraikan dan mengklarifikasi kekhasan secara jelas dengan menggunakan sumber sebagai fakta tanpa bergantung pada kenyataan. Dalam pemeriksaan subjektif itu sendiri, analis bertindak sebagai instrumen sehingga dalam strategi ini dikenal sebagai instrumen manusia, dan itu menyiratkan bahwa spesialis bertindak sebagai instrumen yang sebenarnya.

Beragam-macam sumber informasi dilakukan dalam lebih dari satu cara dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar pemilihan sumber informasi yang diperoleh tepat dan maksimal. Dalam tinjauan ini, spesialis menggunakan metode pertemuan dengan beberapa saksi, dan menyebutkan fakta objektif tentang keadaan di lapangan.

Wawancara

Strategi pertemuan adalah metode pengumpulan informasi yang dilakukan melalui tatap muka dan pertanyaan serta jawaban langsung di antara para ilmuwan dan orang-orang aset.

Dalam tinjauan ini, wawancara diarahkan secara tidak terstruktur sehingga data yang diperoleh bisa lebih top to bottom, di mana hal ini tidak dapat ditemukan dalam persepsi saja. Wawancara dilakukan secara dekat dan pribadi dengan beberapa pertanyaan mendasar sebagai tata letak masalah pada titik fokus eksplorasi ini.

Observasi

Teknik observasi adalah strategi pengumpulan informasi yang membingungkan karena melibatkan beberapa elemen dalam pelaksanaannya. Teknik ini memperkirakan perilaku responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai keanehan yang terjadi. Para ilmuwan menyebutkan fakta-fakta objektif dengan memperhatikan komunikasi yang terjadi ketika mereka berada di mana keadaan dalam penelitian ini terjadi. Misalnya, ketika saksi berbicara dengan individu, atau pertemuan yang berbeda di tempat kerja. Mengingat penegasan di atas, area persepsi hanya dilakukan pada satu area, khususnya CV. Prima Rasa Utama itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk membatasi persepsi penelitian sehingga data yang diperoleh tidak meluas dari pusat pemeriksaan. Penghibur yang diperhatikan adalah para pionir atau kepala cabang dan perwakilan di CV. Prima Rasa Utama, Cabang Bogor Rule.

Dokumentasi

Persyaratan dokumentasi dalam penelitian ini digunakan sebagai bahan untuk membantu para ahli dalam memperoleh dan mendukung keabsahan sumber informasi. Seperti diketahui, arsip adalah catatan peristiwa yang telah berlalu, baik melalui komposisi, gambar, atau karya luar biasa seseorang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari observasi maupun wawancara, akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh foto-foto, atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada. Dalam penelitian ini, dokumentasi seperti foto dan audio, akan sangat membantu dalam memperkuat informasi yang telah didapat dari observasi dan wawancara.

Pada penelitian yang berjudul "PERAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. PRIMA RASA UTAMA CIBINONG" ini

peneliti bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi Pimpinan General Manager kepada para karyawannya.

Peran komunikasi yang dibentuk General Manager kepada karyawan sesuai dengan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal – hal yang diuraikan dalam penelitian ini didukung oleh data – data yang didapat dari buku, jurnal, artikel, internet, observasi, serta wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti.

Hasil wawancara dengan Karyawan CV. Prima Rasa Utama

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan peran komunikasi di CV. Prima Rasa Utama antara pimpinan dan karyawan sudah cukup baik diantaranya:

1. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan “Apakah pimpinan anda menetapkan secara penuh atas segala keputusan dan ketentuan yang dijalankan di CV. Prima Rasa Utama?” ke empat responden (Izar, Eriska, Mulyana, dan Lana) Dia menjawab “IYA” bahwa keputusan memang ditetapkan dan ditentukan secara penuh oleh pimpinan sedangkan Tiga responden lainnya (Herman, Saipul dan Luthfi) menjawab keputusan diambil secara bersama. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan jawaban terbanyak Pimpinan menjalankan secara penuh keputusan dan ketentuan yang di jalankan di CV. Prima Rasa Utama.
2. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan “Apakah pimpinan anda memberikan kebebasan dalam mengemukakan berpendapat dan saran dari karyawan nya ?” Ke Tujuh responden (Izar, Herman, Eriska, Saipul, Luthfi, Mulyana dan lana) menjawab bahwa pimpinan memberikan kebebasan dalam mengemukakan pendapat dan saran dari karyawan.
3. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan “Apakah pimpinan anda selalu memberikan perlindungan terhadap karyawan nya” Ke tujuh responden (Izar, Herman, Eriska, Saipul, Luthfi, Mulyana dan lana) menjawab.pimpinan selalu memberikan perlindungan terhadap karyawannya.
4. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan “Bagaimana sikap pimpinan terhadap kinerja karyawannya” bahwa dapat disimpulkan pimpinan memberikan penilaian yang objektif terhadap karyawannya, menilai,memperbaiki serta mengarahkan karyawan, pimpinan dapat memotivasi karyawan nya agar karyawan termotivasi dalam bekerja, dan tegas dalam membuat keputusan yang terbaik bagi karyawan serta perusahaan.

5. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan "Bagaimana hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam meningkatkan motivasi kerja?" Bahwa dapat disimpulkan dalam meningkatkan motivasi kerja pimpinan memberikan arahan baik secara pribadi atau melalui pesan singkat, pimpinan menyamoaikan perbaikan kinerja dengan arif dan bijaksana, menciptakan komunikasi yang harmonis dan susasana kerja yang baik, pimpinan memonitoring langsung apa saja yang dikerjakan karyawannya dan selalu berkomunikasi dengan bawahan agar tidak terjadi *Miss Komunikasi*
6. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan "Apa tindakan yang dilakukan oleh pimpinan dalam setiap melakukan keputusan?" bahwa dapat disimpulkan dalam mengambil keputusan harus dilihat dari kedua sisi agar tidak merugikan karyawan, tegas dan terarah, mengidentifikasi masalah , berdiskusi dengan pihak terkait setelah bediskusi lalu mengambil keputusan yang terbaik.
7. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan "Faktor apa saja yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja?" dapat disimpulkan faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu gaji/insentif, fasilitas dalam bekerja dan *atmosfer* kerja yang menyenangkan.
8. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan "Hambatan apa saja yang menjadi kendala antara pimpinan dan karyawan dalam memotivasi kerja?" bahwa dapat disimpulkan hambatan dalam memotivasi kerja yaitu jarak dari rumah ke kantor jauh sehingga pimpinan sulit berkomunikasi secara langsung, rasa emosi dan egois karyawan, kurangnya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan adanya kesenjangan jabatan antara atasan dengan bawahan sehingga karyawan cenderung untuk menyelesaikan permasalahannya sendiri tanpa ada campur tangan atasan.
9. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan "Bagaimana sifat dan sikap pimpinan dalam memberikan perintah terhadap bawahannya?"dapat disimpulkan sifat dan sikap pimpinan dalam memberikan perintah terhadap bawahannya adalah dengan melakukan diskusi dengan karyawan bila ingin mengambil atau membuat keputusan lalu menimbang mana keputusan terbaik untuk perusahaan, dengan sifat atau skap tegas dan bijaksana.
10. Berdasarkan jawaban dari ke 7 orang responden mengenai pertanyaan "Apakah pimpinan menyerahkan tanggung jawab kepada pegawai atau karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan? 6 responden (Izar, Herman,

Saipul ,Luthfi, Mulyana dan Lana) menjawab tidak , pimpinan tidak menyerahkan tanggung jawab kepada pegawai atau karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan. Satu responden (Eriska) Menjawab "IYA" pimpinan menyerahkan tanggung jawab kepada karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan, contohnya di Prima Rasa Utama ada target yang di tetapkan oleh unilever dalam penjualan ice cream setiap bulannya. Jadi dapat disimpulkan pimpinan tidak menyerahkan tanggung jawab kepada pegawai atau karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa peran komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya sudah cukup baik. Berdasarkan Gaya Kepemimpinan:

1. Berdasarkan wawancara dengan 7 koresponden, disimpulkan bahwa gaya peranan komunikasi pimpinan pada CV.Prima Rasa Uama yaitu gaya kepemimpinan demokratis, Gaya Demokratis mengandung makna pimpinan memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapat, saran, dan kritik serta selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.
2. Faktor faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya dengan adanya pemberian insentif atau gaji dan juga adanya pemberian penghargaan.
3. Hambatan yang terjadi dalam meningkatkan motivasi kerja diantaranya seperti jarak, sifat egois dan emosi karyawan, kesenjangan jabatan antara bawahan dan karyawan cenderung tertutup jika ada masalah serta berusaha untuk menyelesaikan permasalahannya sendiri.
4. Dengan adanya peran motivasi oleh Atasan, absensi karyawan menjadi semakin membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Strategi Bisnis: Kebumen. Mediaterra.
<https://ejournal.unsrat.ac.id> (8 November 2021, 18.58)
<https://media.neliti.com/media/publications/92124-ID-peranan-komunikasi-pimpinan-dalam-mening.pdf> (7 November 2021, 21.52)
<https://pengertiandefinisi.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html?m=1> (25 September 2021, 23.57)
<https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja-seseorang/8679/4> (26 September 2021, 12.51)
<https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-motivasi.html> (25 September 2021, 23.54)
- Poppy Ruliana, 2018. Komunikasi organisasi. Depok: CV. Raja Grafiindo persada
- Roudhonah, 2019. Ilmu komunikasi. Depok: CV. Rajagrafiindo persada
- Samsumar, L. D., Nasiroh, S., Farizy, S., Anwar, C., Mursyidin, I. H., Rosdiyanto, R., ... & Prastyo, D. (2025). Keamanan Sistem Informasi: Perlindungan Data dan Privasi di Era Digital.
- Wahyono, I. (2019). Mengembangkan iklim organisasi di sekolah dengan menggunakan model tagiuri. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 61-72.