

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO CONTAINER LINE CABANG BANJARMASIN

ABSTRAK

Eria Ningsih Indah Putri¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.04.75

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1106037801

Email : erianingsih11@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1) Analisis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin. 2) Untuk mengidentifikasi tingkat motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil observasi, dan wawancara. Populasi penelitian seluruh karyawan perusahaan PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin.

Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin kepemimpinan demokratis dan afiatif. Motivasi yang karyawan dapatkan dari pemberian bonus/ reward, liburan yang dilakukan setiap dua tahun sekali dan pemberian motivasi secara langsung dan tak langsung. Maka dari itu bisa disimpulkan kinerja karyawan selalu meningkat karena adanya reward setiap tahunnya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine: 1) Analysis of leadership style and motivation on employee performance at PT. Indo Container Line Banjarmasin branch. 2) To identify the level of motivation in improving the quality of employee work.

The type of research used is descriptive qualitative, namely data that cannot be calculated or not in the form of numbers obtained from observations and interviews. The research population is all employees of the company PT. Indo Container Line Banjarmasin branch.

The results show that the leadership style at PT. Indo Container Line Banjarmasin branch democratic leadership and affiliation. The motivation that employees get from giving bonuses/rewards, vacations every two years and providing direct and indirect motivation. Therefore, it can be concluded that employee performance always increases because of the reward every year.

Keywords: Leadership Style, Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya dunia, era globalisasi dunia dimana semua persoalan organisasi dunia akan selalu mengalami perubahan dari dalam maupun perubahan dari organisasi yang sesungguhnya akan berdampak langsung pada kehidupan organisasi itu sendiri. Era baru yang semakin cepat terjadi dan ketidakpastian (*volatility*) dari berbagai bidang (Sefudin & Darwin, 2020).

Organisasi suatu Lembaga yang dinamis baik organisasi baik di bidang industri produk maupun jasa publik ditentukan oleh suatu organisasi yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Diharapkan masing-masing organisasi dapat memacu prestasi dan aktivitas sehingga produk yang di tawarkan menjadi lebih bervariasi, menarik dan lebih berkualitas. Kondisi ini bisa terjadi apabila hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku pada organisasi terpelihara dengan baik. Hubungan pribadi dapat bersumber dari faktor kepemimpinan (*leadership*) atasan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan yang dilaksanakan akan sangat mempengaruhi suasana organisasi.

Terlihat dari pentingnya sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan pemimpin yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya agar dapat terciptanya ikatan kekeluargaan yang baik dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong setiap karyawannya dan organisasi agar dapat mencapai tujuan dan target yang di tetapkan, (Hendriyaldi, 2019). Selain itu menurut (Arsad, 2017), etos kerja ada pada diri sendiri dan setiap orang mempunyai dorongan tersendiri agar mereka bergairah untuk bekerja. Suasana lingkungan kerja yang aman juga akan meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan dengan baik, lingkungan kerja yang baik dapat

mempengaruhi hubungan kerja yang baik pula.

Sedangkan kepemimpinan memainkan peranan amat penting bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, pimpinan membutuhkan orang lain yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas - tugas disamping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan haruslah memiliki kriteria-kriteria yang diharapkan dalam arti seorang pemimpin harus memiliki kriteria yang lebih dari bawahannya dan beberapa kriteria-kriteria lainnya. Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang kompleks oleh karena berhadapan dengan kondisi ekonomi nilai-nilai sosial dan pertimbangan politis.

Gaya Kepemimpinan antara lain : *Supportive Leadership* (Kepemimpinan Suportif), *Participative Leadership* (Kepemimpinan Partisipatif), dan *Delegative Leadership* (Kepemimpinan Delekatif). Gaya Kepemimpinan yang diterapkan tepat, yang didukung oleh kemampuan dan motivasi baik pada pimpinan maupun bawahan/anggota organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Didik, Theodurus, Arief, 2020). Menurut (Hasibuan, 2013), mengatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan karyawannya dalam mencapai suatu tujuan.

Ricky W. Griffin mengatakan dalam Irham (2017), pemimpin ialah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin ialah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Pemimpin biasanya

menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja anggotanya. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan sebagian dari masalah-masalah pada kebanyakan organisasi. Sedangkan motivasi berhubungan dengan mengapa manusia melakukan apa yang mereka lakukan. Produktivitas yang rendah, kemangkiran, moral yang rendah, ketidakpuasan dan kemunduran merupakan gejala-gejala tidak adanya motivasi. Kemudian kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Pemimpin bertindak dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi dan kesinambungan dalam organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan dalam diri seseorang untuk bisa bekerja dengan giat dan baik, kuat atau lemahnya motivasi kerja bisa ditentukan oleh terpenuhinya harapan, keinginan dan kebutuhan singkatnya. Motivasi dalam kinerja adalah sebagai pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat (Kadarisman, 2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan sangat penting dalam perusahaan, tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang tidak berkualitas dan tidak di kelola dengan baik perusahaan akan sulit berjalan dan tidak beroperasi dengan semestinya, meskipun kebutuhan sumber daya yang lain telah tercukupi sumber daya manusia merupakan modal dasar atau modal utama dalam pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa sangat penting dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor sumber daya manusia adalah seorang karyawan yang bertugas sebagai penunjang sebuah

keberhasilan dalam sebuah perusahaan dalam bekerja, berperilaku dan menjalankan peran atau tugas untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan agar mendapatkan hasil yang optimal. Selain karyawan peran seorang pemimpin juga sangat berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan, (Enny, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama kemajuan sebuah perusahaan. Semakin tinggi dan semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang akan terjadi apabila kinerja karyawan rendah ataupun tidak baik maka tujuan akan sulit di capai dan juga hasil yang akan diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan, dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat karyawan, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana memudahkan pencapaian suatu tujuan yang ingin di capai sangat diperlukan untuk kinerja karyawan. Terdapat peningkatan kinerja karyawan berdasarkan motivasi karyawan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam kemajuan perusahaan, (Wibowo, 2017).

Motivasi dan organisasi dapat bernilai positif dalam kinerja karyawan, peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan sebuah perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, (Tirtayasa, 2019).

Kinerja karyawan ialah gambaran hasil kerja berupa pencapaian pelaksanaan kegiatan yang didapat oleh karyawan baik secara mandiri maupun kelompok sesuai dengan aturan, wewenang serta sesuai dengan etika dan moral. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Susanti, 2015), adalah.

1. Kualitas pekerjaan: tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan tersebut mendekati sempurna ataupun mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas pekerjaan: jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: sejauh mana sebuah kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Berdasarkan sumbernya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Serangkaian penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan serta menginprestasikan data yang diperoleh untuk selanjutnya diolah Kembali sehingga dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah yang dibahas, setelah gambaran diperoleh, kemudian dianalisis dan dibahas secara umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Cabang PT. Indo Container Line Banjarmasin

PT. Indo Container Line merupakan sebuah perusahaan swasta yang menunjang untuk persediaan bahan logistik atau pun kebutuhan sehari-hari yaitu di bidang jasa yang menyediakan container dan kapal pengirim petikemas melalui jalur laut. Hubungan antara pemimpin dan anggotanya berkolerasi dengan baik, baik secara komunikasi maupun secara hubungan individu. Dengan adanya

gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan akan lebih mudah dalam memimpin dan mengarahkan para anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, seperti yang dilakukan pimpinan kepala cabang PT. Indo Container Line Banjarmasin, beliau menghargai para anggotanya dalam segala hal. Berikut beberapa pendapat dari beberapa informasi tentang gaya kepemimpinan PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin, paparan data tersebut sebagai berikut:

- 1) Kasir PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin.

“seorang pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin yang mengayomi, membimbing dan menghargai karyawannya. Pemimpin yang dictator ialah seorang pemimpin yang memerintah secara pemerintah sendiri dengan menindas karyawannya, pemimpin yang tidak mau memberikan masukan ataupun saran ketika terjadi masalah. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengayomi, membimbing dan memberikan arahan yang baik, tidak terlalu mengekang dengan karyawannya. Pemimpin dalam memecahkan masalah dengan melakukan meeting yang dilakukan setiap seminggu sekali untuk membahas permasalahan dan mencari solusi untuk masalah tersebut. Tanggapan ketika anggotanya memberikan saran didengar dengan baik dan sesama dan saran tersebut ditampung untuk pemasukan ide lainnya saat diperlukan. Pemimpin di kantor ini terkadang memdampingi karena tidak semua harus di damping karna keterbatasan waktu. Selama ini belum pernah ada permasalahan yang terjadi di antara karyawannya. Ketika karyawan melakukan kesalahan yang dilakukan adalah peneguran secara langsung dan memberikan nasehat untuk mengetahui penyebab kesalahan yang terjadi. Pemimpin yang ada di

PT. Indo Container Line Banjarmasin pemimpin yang mengayomi, rajin, aktif dan mampu memahami karyawannya.”

Dari hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh Ibu Fitri Sundari adalah seorang pemimpin yang bisa mengayomi, jujur, bijaksana dan dapat menghargai anggotanya, jika terjadi masalah yang dilakukan pemimpinnya mencarikan solusi terbaik untuk memecahkan masalah tersebut, pemimpin yang ada di PT. Indo Container Line Banjarmasin ialah pemimpin yang rajin, mampu mengayomi, terbuka dalam menerima saran dan aktif dalam memimpin.

2) Admin Operasional PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin

“Seorang pemimpin yang memahami seluruh karyawannya, yang bisa menjaga derajat dikehidupan karyawannya namun tidak ditakuni melainkan mengayomi dan dapat membimbing karyawannya untuk terus memberikan yang terbaik terhadap perusahaan dan sesama anggota. Pemimpin yang sulit diajak bekerjasama ialah pemimpin yang tidak memperdulikan anggotanya tidak mau menerima dan tidak menanggapi masalah ataupun saran yang diberikan karyawannya. Dalam memecahkan masalah cukup baik dengan melakukan meeting mingguan atau saat dibutuhkan untuk beberapa karyawan yang bersangkutan. Tanggapan pemimpin saat memberikan saran ditampung dengan baik dan dirundingkan Bersama lagi untuk mencari solusi terbaiknya. Dari tugas yang diberikan pemimpin akan melihat apakah sanggup untuk dilepas atau masih harus didampingi dan diberikan arahan lagi. Perselisihan yang terjadi akan diselesaikan dengan baik secara

musyawarah diantara yang berselisih. Pemimpin akan menegur secara individu dan memberi masukan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Seorang pemimpin yang mengusahakan hasil terbaik untuk perusahaan.”

Dari hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh Bapak Fitriyadi Ramdhan ialah seorang pemimpin yang mampu memahami, menghargai, mengayomi, membimbing, dan memberikan yang terbaik bagi karyawan ataupun perusahaan, jika terjadi masalah pemimpinan akan melakukan musyawarah dengan yang bersangkutan untuk mencari solusi, pemimpin yang ada di PT. Indo Container Line Banjarmasin ialah pemimpin yang selalu mengusahakan terbaik untuk karyawan dan perusahaan.

3) Operasional Head PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin

“Pemimpin yang baik itu yang konsisten dengan aturan yang ditetapkan bukan dengan keinginan sendiri. Pemimpin yang harus konsisten bukan pemimpin yang seenaknya dan tidak bertanggung jawab. Jika ada hal yang dirasa tidak enak dan mengganjal diantara pegawainya satu sama lain maka akan di panggil dengan bersangkutan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Pemimpin yang menerima semua saran dari anggotanya dan diseleksi bila untuk kemajuan perusaan. Untuk pengawasan langsung dari pimpinan tersebut dengan memberikan saran. Gaya kepemimpinan yang mengayomi, bisa mengerti anggotanya, mampu bekerja sama, menerima semua saran yang baik, bertanggung jawab dan aktif dalam memimpin.

Dari penjelasan dari Bapak Sugrit kepemimpinan yang baik yaitu seorang pemimpin yang konsisten tidak menena-mena dalam mengambil keputusan dan juga disiplin, cara menyelesaikan masalah dengan memanggil karyawan yang bermasalah menyelesaikan masalah dan memberikan saran yang baik. Gaya kepemimpinan yang dimiliki bisa mengerti anggotanya, aktif dan bertanggung jawab.

Cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya demi melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan memimpin dan mempengaruhi karyawan yang meningkat serta efisien. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti gaya kepemimpinan, pemberian motivasi, dan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Pada PT. Indo Container Line gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin memberikan saran yang efektif dan mendorong anggota timnya untuk lebih aktif dalam memberikan ide dan pendapat. Seorang pemimpin seperti ini memiliki beberapa karakter, yaitu mementingkan harmoni antara para

anggota timnya, bersimpati terhadap sesama, membantu meningkatkan semangat para anggotanya, dan membantu dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antara anggotanya. Gaya kepemimpinan seperti ini menciptakan harmoni dalam timnya dengan membantu membangun hubungan antar anggotanya. Seorang pemimpin perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan afiliatif untuk memotivasi anggotanya saat berada disaat sulit maupun mempererat hubungan antar anggotanya.

Gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para anggotanya, setiap ada permasalahan maka akan selalu mengikut sertakan anggotanya untuk bisa memecahkan masalah agar bisa mencari solusi dalam masalah yang terjadi itu sendiri. Dalam kepemimpinan kepala cabang PT. Indo Container Line Banjarmasin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para anggotanya, para anggota memiliki peranan yang lebih besar di perusahaan. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, selain itu karyawan juga diberikan keleluasan dan kebebasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Pemimpin yang efektif harus menghargai perasaan para anggotanya dan membangun hubungan baik, maka dari itu untuk membangun bisnis yang sukses seorang pemimpin harus memiliki dan menarapkan kepemimpinan yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja

para anggotanya dalam membangun bisnis.

2. Sifat Pimpinan Kepala Cabang PT. Indo Container Banjarmasin

Sifat pemimpin PT. Indo Container Line:

- 1) Mempunyai kemampuan melebihi anggotanya, memiliki keinginan mengatasi dan mempengaruhi orang lain serta penuh inisiatif dan sanggup bekerja keras, ulet untuk mencapai suatu tujuan.
- 2) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap anggotanya dan orang lain terhadap pekerjaannya.
- 3) Sanggup bekerja keras, tidak mudah lelah bahkan menyerah karena mempunyai daya tahan yang kuat untuk bekerja keras dalam jangka waktu yang lama, hal tersebut dapat memberi dorongan motivasi pada bawahannya.
- 4) Pandai bergaul dan membaaur dengan siapapun baik dengan anggota, relasi ataupun masyarakat sekitar yang berhubungan serta mudah memahami segala persoalan.
- 5) Memiliki rasa integritas yaitu mempunyai rasa Bersatu padu dengan kelompok yang ada dalam organisasi.
- 6) Memberi semangat dan contoh kepada anggotanya bagaimana bekerja keras sehingga anggotanya dengan sendiri terhibau untuk ikut bekerja dengan semangat.

3. Peran Pemimpin Kepala Cabang PT. Indo Container Line Banjarmasin

Peran seorang pemimpin PT. Indo Container Line:

- 1) Melakukan kualifikasi pegawai yang akan dibutuhkan perusahaan.
- 2) Membuat rencana kegiatan perusahaan untuk sekarang dan masa mendatang.

- 3) Bertanggung jawab akan kesejahteraan anggotanya.
- 4) Memonitoring segala agenda kegiatan kapal.
- 5) Bertanggung jawab atas segala aktivitas yang berkaitan dengan perusahaan yang di pimpin.
- 6) Membantu memantau undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu yang berkaitan dengan gaji ataupun kompensasi terhadap anggotanya.
- 7) Memperkirakan kondisi ekonomi dan perkembangan perusahaan.
- 8) Menandatangani dokumen-dokumen penting yang dibutuhkan.

4. Motivasi Kerja PT. Indo Container Line Banjarmasin

Motivasi ialah kunci dari sebuah organisasi yang sukses untuk kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi ialah memberikan bimbingan yang tepat dan terarah, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan. Berikut ini beberapa kesimpulan informasi tentang pemberian motivasi di PT. Indo Container Line Cabang Banjarmasin sebagai berikut:

- 1) Kasir PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin.

“ Pemimpin di kantor ini memberikan motivasi dengan cara memberikan semangat, arahan, dan kadang memberikan makanan dengan uang pribadi di hari jumat, pemberian motivasi dengan diberi kelas untuk online pemberian motivasi kepada karyawannya, untuk pemberian motivasi tidak ada dibedakan sama sekali. Pemberian kompensasi berupa bonus disetiap tahunnya, dengan penilaian khusus setiap anggotanya. Selain bonus pertahun THR juga ada setiap tahunnya yang diberikan saat menjelang hari raya”

2) Admin Operasional PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin.

“ Tidak ada perbedaan untuk pemberian motivasi, setiap anggotanya akan di beri motivasi tersendiri. Selain itu kegiatan motivasi juga bisa dilakukan dengan makan di luar bersama setelahnya menyertakan bukti kuitansi pembelian, dan setiap pegawai yang berulang tahun akan dibelikan kue atau pun makanan untuk di nikmati bersama dengan anggota lainnya. Ada pemberian intensif berupa uang bonus tahunan dan uang THR disetiap hari raya. Selain itu motivasi yang diberikan juga bisa termasuk jalan-jalan yang diadakan setiap 2 tahun sekali untuk semua karyawan tidak hanya karyawan dibanjarmasin tapi di semua cabang.”

3) Operasional Head PT. Indo Container Line cabang Banjarmasin.

“ Motivasi yang diberikan bisa berupa dukungan, semangat, saran, masukan sudah termasuk ke motivasi, membelikan makanan yang dilakukan dihari jumat dan di akhir bulan yang ada berulang tahun di bulan itu untuk membeli kue atau sekedang makan bersama juga sudah termasuk salah satu memotivasi. Untuk bagian operasional ada uang tips ketika kapal datang. Bonus yang diberikan setiap hatunnya dan juga uang THR yang diberikan.”

Untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Indo Container Line pimpinan di kantor tersebut memberikan reward/bonus, penghargaan, pemberian waktu yang fleksibel dalam jam kerja untuk karyawannya dan motivasi dengan cara membantu menyelesaikan masalah yang anggotanya tidak

bisa menyelesaikan sendiri. Setiap minggunya pemimpin PT. Indo Container Line melakukan meeting dengan semua karyawannya untuk mengetahui kendala yang terjadi dan memberikan solusi termasuk kedalam memberikan motivasi kepada anggotanya.

5. Motivasi yang diberikan pemimpin kepala cabang PT. Indo Container Line Banjarmasin kepada karyawannya

- 1) Mendengarkan dan menghargai ide-ide karyawan atau anggotanya.
- 2) Melibatkan karyawan dalam mengambil sebuah keputusan yang akan di ambil, baik dalam meeting ataupun tidak.
- 3) Mengapresiasi sekecil apapun kinerja yang telah dihasilkan anggotanya.
- 4) Melakukan kegiatan team building.
- 5) Memelihara interaksi sosial yang baik.
- 6) Membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan bagi anggotanya.
- 7) Memberikan waktu istirahat yang cukup kepada para karyawan atau anggotanya.
- 8) Mengajak diskusi anggotanya dengan tujuan mengevaluasi pekerjaan dan memberikan umpan balik yang positif atau kinerja yang telah dicapai anggotanya.
- 9) Memberian bonus dan merekomendasikan ke kantor pusat untuk pemberian bonus anggotanya.

1. **Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di PT. Indo Container Line Banjarmasin.**

Pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada anggotanya, dan setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan anggotanya sebagai satu tim yang utuh. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab yang harus dilakukan anggotanya. Namun bukan berarti

bahwa setiap keputusan harus selalu dibuat didalam grup yang dapat berkontribusi pada keputusan yang dibuat.

Namun ini bukan berarti bahwa setiap keputusan harus selalu dibuat dalam grup, bergantung pada peran dan tanggung jawab pendorong, keputusan final mungkin hanya ada di tangan pemimpin. Seorang pemimpin mungkin dilimpahkan kekuasaan lebih dengan persetujuan dari anggota tim mereka untuk membuat keputusan tertentu.

2. Pemberian Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Indo Container Line Banjarmasin

Pemberian motivasi yang diberikan PT. Indo Container Line Banjarmasin bermacam-macam, berupa kompensasi langsung dan tidak langsung antara lain:

- 1) Gaji ataupun upah, pemberian gaji dan upah sudah semestinya setiap bulan, tetapi sudah include dengan tambahan lembur atau uang lembur yang diterima.
- 2) Pemberian reward ataupun bonus tahunan, yang akan diberikan untuk memotivasi lagi dengan cara penilaian dan pemberian tidak sama merata setiap anggotanya, tergantung penilaian yang didapatkan.
- 3) Sosial Gathering, yang biasa dilakukan 2 tahun sekali untuk karyawan yang sudah bekerja di kantor tersebut sudah lebih dari dua tahun, perayaan ini dilakukan diluar kantor dan dilakukan ditempat wisata di Indonesia.
- 4) Makan di luar kantor untuk acara tertentu, untuk menjalin keakraban sesama pegawai, untuk mengeluarkan ide-ide kemajuan kantor. Untuk biaya dari pimpinan sendiri ataupun dari perusahaan.
- 5) Pelatihan-pelatihan yang dijadwalkan sesuai dengan bidang yang masing-masing. Bahkan diberi

kelas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kuliah diruang guru khusus karyawan.

3. Peningkatan Kinerja Pegawai dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi di PT. Indo Container Line Banjarmasin

PT. Indo Container Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan swasta yang memberikan jasa berupa pengiriman barang melalui jalur laut dengan kapal container, untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka diperlukan suatu sistem. Sistem yang dimaksud ialah suatu sistem yang mampu mendorong kemampuan pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien, untuk mencapai taraf efisiensi dan efektifitas serta kerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan di PT. Indo Container Line Banjarmasin berimplikasi dengan peningkatan kinerja pegawai, dilihat dari pimpinan yang mampu bertanggung jawab dengan peraturan yang dibuatnya, membuat anggotanya juga melakukan hal yang sama, pimpinan yang mau terbuka dengan anggotanya, pimpinan yang memperhatikan anggotanya sehingga anggota merasa diperhatikan, dengan seperti itu anggotanya akan merasa bersemangat untuk bekerja menyelesaikan tugas. Kemudian anggotanya mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, membuat anggota mampu dan bersemangat.

PENUTUP

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Container Line Cabang Banjarmasin. Pendekatan analisis yang digunakan ialah analisis wawancara yang berfungsi untuk

mengetahui, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Container Line Cabang Banjarmasin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan afiliatif dimana seorang pemimpin memberikan wewenang secara penuh kepada bawahannya, memberikan saran-saran yang efektif dan mendorong anggota timnya untuk lebih aktif dalam memberikan ide dan pendapat.

Berdasarkan hasil analisis dan pembatasan dari uraian bab sebelumnya maka penulis membuat beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan anggotanya dalam berprestasi yang akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Prinsip pemimpin di PT. Indo Container Line Banjarmasin cocok untuk menjadi panutan karena cara pandang dan cara pola pikir pemimpin berbeda dengan pemimpin yang lainnya, dan gaya kepemimpinan seperti itu cocok untuk digunakan terutama bila ada bekerja dengan orang-orang yang kreatif dan fleksibel, dan orang-orangnya mengabdikan diri demi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Apapun bentuk kepemimpinan akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau kelompok. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu karyawan atau anggota.
2. Motivasi yang telah diterapkan di PT. Indo Container Line Banjarmasin menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan cara membuka pola pikiran anggota masing-masing dengan membiarkan anggota semua menyelesaikan masalah mereka masing-masing tanpa harus dibantu oleh pemimpin itu sendiri, dengan motivasi seperti ini membuat karyawan

semakin giat dalam bekerja dan jika karyawan semakin giat bekerja maka pemimpin juga tidak bertutup mata melihat kegiatan anggotanya yang sudah mencapai target kinerjanya, maka pimpinan pasti akan memberikan seperti: Penghargaan, liburan Bersama, hadiah, bonus dan gaji yang melebihi dari bulan sebelumnya.

3. Dari paparan analisis gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Indo Container Cabang Banjarmasin motivasi kinerja karyawan dapat disimpulkan kinerja karyawan selalu meningkat karena adanya perusahaan memberikan reward setiap tahunnya selalu meningkat, artinya PT. Indo Container Line Banjarmasin berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Saran yang bisa diberikan untuk pemimpin dan anggota karyawan PT. Indo Container Line Cabang Banjarmasin sebagai bahan masukan yang lebih baik kedepannya, sebagai berikut:

1. Pemimpin Kepala Cabang PT. Indo Container Line Banjarmasin bisa mengusulkan untuk pemberian liburan setiap tahun khusus untuk karyawan yang ada di Banjarmasin, tidak hanya liburan yang dilakukan tiap dua tahun sekali. Pemberian reward bisa diberikan kepada karyawan yang sudah lama mengabdikan tidak hanya setahun sekali sebagai bentuk motivasi.
2. Pemimpin Kepala Cabang PT. Indo Container Line Banjarmasin untuk terus mempertahankan dan meningkatkan pemberian bimbingan dan arahan kepada karyawannya agar terus termotivasi sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Selalu memotivasi karyawan dengan cara fisik dan moral agar terciptanya motivasi yang sangat

berguna untuk semua karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, H. T. (2012). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFPE.
- Ilham, F. (2017). Manajemen Kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.
- Irham, F. (2017). Manajemen Kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Robbins. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- S.P. Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetjipto dkk. (2012). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Book.
- Sunyoto, D. (2013). Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tannady, Hendy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (7th ed.). Yogyakarta: ISBN
- Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Alviana, Dewi, Haryanto, & Enny Istanti. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Sales Modern Trade PT. Pinus Merah Abadi Cabang Sidoarjo. 2(1), 61.
- Cania, L. (2014). *The Impact of Strategic Human Resource Manajement on Organizational Performance*. *Jurnal Economia, Seria Manajemen, Volume 17,-*.
- Nurjaya et al. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Darma Nusantara 2, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Motivasi Tergadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Wibowo, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tergadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).