

Analisis Peranan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Tirta Sukses Perkasa Di Tanah Laut

Muhammad Junaidi¹, Farida Yulianti², Abdul Kadir³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Muhammad Arsyad Al-Banjari, 19310548

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1121076901

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Muhammad Arsyad Al-Banjari, 1116066502

E-mail : Mhmdjunaidi85@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif, dilakukan dengan jalan mengumpulkan serta menginterpretasikan data yang diperoleh dan selanjutnya diolah Kembali sehingga di harapkan dapat menghasilkan gambaran yang jela, terarah dan menyuruhkan dari masalah -masalah yang di bahas. Setelah gambaran di peroleh, kemudian dianalisisa dan bahas secara umum. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut (1) gaya kepemimpinan disana tidak hanya satu gaya kepemimpinan saja, melaikan kan disatu sisi pimpinan juga menggunakan gaya kepemimpinan lain pada kondisi tertentu seperti gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan persuatif dengan adanya pemimpin dalam mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan, mendorong karyawan untuk bersinergi terhadap pekerjaan, meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya, dan memberikan rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. (2) pemimpin menggunakan sistem gaya motivatif, pemimpin dapat menyampaikan informasi mengenai ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan cara pemimpin bisa memberikan bonus/ kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, adanya dana pensiun ssetelah kerja habis ataupun jaminan tidak di PHK.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

This research is a research that uses descriptive methods, carried out by collecting and interpreting the data obtained and then re-processing it so that it is expected

to produce a clear, directed and ordered picture of the problems discussed. After the description is obtained, then analyzed and discussed in general. Based on research results at PT. Tirta Sukses Perkasa in Tanah Laut (1) the leadership style there is not only one leadership style, but on the one hand the leadership also uses other leadership styles in certain conditions such as a participative leadership style and a persuasive leadership style with leaders directing employees towards achieving company goals, encourage employees to synergize with work, improve performance to be better than before, and provide a high sense of responsibility and loyalty to the company. (2) the leader uses a motivational style system, the leader can convey information about ideas, programs and policies set by the leader in improving employee performance the way the leader can provide bonuses/salary increases for outstanding employees, there is a pension fund after work is over or guarantees are not provided layoffs.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

pendahuluan

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Tirta Sukses Perkasa pemimpin memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas kinerja dan produktifitas karyawan, semua kegiatan dan pekerjaan yang ada di PT. Tirta Sukses Perkasa mengacu komando dari pemimpin. Pada PT. Tirta Sukses Perkasa ketika pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan tidak semua karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan karena adanya perbedaan sifat dan karakter dari masing-masing karyawan. Selain itu ditemukan beberapa karyawan yang terlambat datang sehingga menimbulkan.

Kurang kedisiplinan karyawan terhadap waktu. Hal ini tersebut menjadikan tugas-tugas kantor pun menjadi tersandat. Berdasarkan masalah-masalah memotivasi kerja para karyawannya. Untuk mengatasi semua kendala tersebut maka diperlukan adanya perencanaan

sumber daya manusia terhadap” Analisis Peranan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut”.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif, dilakukan dengan jalan mengumpulkan serta menginterpretasikan data yang diperoleh dan selanjutnya diolah kembali sehingga diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyuruhkan dari masalah-masalah yang di bahas. Setelah gambaran di peroleh, kemudian dianalisa dan bahas secara umum.

Tinjauan Teoris

1. Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard (2022) Pemimpin adalah

seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja yang maksimum yang telah diterapkan sesuai dengan organisasi”. Dalam perspektif yang lebih sederhana, Morgan (1996) mengemukakan tiga macam peran pemimpin yang disebutnya dengan “3A”, yakni:

1. *Alighting* (menyalakan semangat pekerja dengan tujuan individunya),
2. *Aligning* (menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga orang menunjukkan ke arah yang sama),
3. *Allowing* (memberikan kelulusan kepada pekerja untuk menantang dan mengubah cara mereka bekerja).

Menurut pendapat Peter Northouse (2019), pemimpin adalah seseorang yang memimpin menginspirasi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sesuai pendapat Wibowo (2016), kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2014), kepemimpinan merupakan sesuatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

2. Motivasi

Munandar (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses pencapaian tujuan dimana didorong dengan adanya kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Menurut Sedarmayanti (2017) suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sardiman (2016) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

3. Meningkatkan Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan

kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Tinjauan Empiris

1. Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung Dan Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja PT . Jaya Anugrah Sukses Abadi oleh Mbayak Ginting (2021), Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung, tetapi secara tidak langsung kepemimpinan punya kontribusi bagi meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
2. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawab “PT. Lifere Agro Kapuas Haruan Estate” oleh Devi Setiawan (2017), Hasil penelitian dengan mode deskriptif menunjukkan bahwa pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mampu membuat karyawannya bekerja dengan senang hati, dan menjalakn tanggung jawab dalm hal pekerjaan meskipun tidak diawasi.
3. Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gambut oleh Yuniarti Mulyani (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pealanggan Gambut menerapkan gaya campuran yaitu gaya kepemimpinan demokratis (Partisipatif) dan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dilihat dari beberapa indikator seperti kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan komunikasi, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi. Sedangkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terlihat dari beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, maupun kerja sama sudah baik namun dari segi kehadiran dan

ketepatan waktu perlu ditingkatkan lagi.

4. Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Smart Tbk Kabupaten Kota Baru. Oleh Rahmat Hidayat (2020), Hasil akhir dari peneliti ini menjelaskan bahwa peranan motivasi kerja, dan kepemimpinan pada PT. Smart Tbk bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Artin positif disini menunjukkan bahwa peranan itu bersifat searah. Peningkatan nilai motivasi kerja, dan kepemimpinan diikutu oleh peningkat kinerja karyawan. Peranan kepemimpinan pada PT. Smart Tbk juga sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Olehnya itu peran motivasi kerja dan kepemimpinan harus ditingkatkan sesuai kondisi persaingan yang ada.
5. Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Rumah H. Fauzan Cabang Gaoto Banjarmasin. Oleh Gusti Muhammad Yusuf (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan pada rumah makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin telah melakukan peranannya dalam berkomunikasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan, peran dalam memotivasi, pembentukan situasi kerja, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam

memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seseorang pemimpin harus mengetahui pada saat yang tepat untuk memberikan motivasi dalam hal pendekatan personal tersebut. Dikarenakan setiap karyawan tidak setiap saat dalam kondisi siap untuk menerima motivasi dari pemimpin.

Hasil dan pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut, gaya kepemimpinan disana tidak hanya satu gaya kepemimpinan saja, melainkan kan disatu sisi pimpinan juga menggunakan gaya kepemimpinan lain pada kondisi tertentu. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan ialah dengan menggunakan sistem gaya partisipatif, gaya kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang menggunakan memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses itu tidak mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini berperan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dari PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah laut sudah sesuai yang di harapkan para karyawan.

Adapun dengan sistem gaya persuatif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan meklakukan ajakan atau bujukan. Pemimpin PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah laut juga

menggunakan sistem gaya persuasif, dimana pemimpin dalam melakukan ajakan atau bujukan kepada karyawannya untuk melakukan ajakan canvassing, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

1. Komunikasi antara pemimpin dengan bawahan Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pemimpin dengan dan karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut.

“Mengetahui komunikasi saya selalu berkomunikasi dengan karyawan karena hal tersebut sangat penting. Komunikasi juga selalu saya lakukan melalui pertemuan-pertemuan rutin antara karyawan baik itu di jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja dengan cara berbeda, lebih rileks dan santai tanpa ada batasan mana pun antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya pertemuan tersebut maka hubungan saya dan karyawan terjalin dengan baik. Saya juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga karyawan merasa dilibatkan.

Selanjutnya wawancara dengan karyawan, “pemimpin selalu berkomunikasi dengan kami, baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja. Pemimpin juga selalu memberikan kesempatan bicara dan mengemukakan pendapat pada saat rapat

maupun pada saat dalam kondisi informasi. Mengetahui komunikasi, saya juga selalu berkomunikasi dengan pemimpin dengan adanya rapat atau pertemuan tersebut pemimpin selalu menayakan pendapat kami atau meminta saran tidak pernah membantasi ruang lingkup komunikasi kita, dimana kita butuh berhubungan langsung dengan pemimpin beliau siap kapan saja”.

2. Pengarahan dan pemberian bimbingan kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pemimpin PT.Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut:

“Dalam hal pemberian bimbingan dan juga penghargaan kepada karyawan saya selalu memberikan bimbingan dan juga pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengarahan itu biasanya berupa arahan lisan. Contoh arahan lisan, saya mengontrol secara langsung dan memberikan arahan-arahan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan agar mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Saya juga membimbing karyawan agar lebih kreatif dan produktif agar mereka bisa maju, kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja para karyawan itu sendiri”

3. Situasi kerja yang dibentuk pemimpin hal ini dapat dilihat

dari hasil wawancara dengan pemimpin PT.Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut.

“Sebenarnya saya tidak berperan sangat besar di dalam pembentukan situasi kerja disini, karena memang situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif telah terjadi di Kantor ini sebelum saya datang. Mungkin hanya ada pembahasan sedikit disana sini dari saya pembahasan ini pun saya lakukan bukan karena kondisi kerja yang tidak nyaman, yang saya lakukan itu dimaksudkan hanya untuk mendekatkan diri secara personal antara saya dan orang-orang kantor ini”.

4. Pemberian pengawasan dan Hukuman Terhadap Karyawan Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pemimpin PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut.

“Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan kewajiban saya memberikan pengawasan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan ini biasanya langsung saya lakukan ditempat kerja dan pada saat jam kerja, sedangkan untuk hukuman (punishment) di berikan bagi karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun melakukan kesalahan. Hukuman (punishment) tersebut berupa surat yang diberikan kepada karyawan

yang melanggar pekerjaan, bekerja tidak maksimal, dan melanggar terhadap aturan yang ada”.

5. Metode Motivasi yang digunakan pemimpin untuk hasil maksimal Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut.

“Sehubungan dengan pemberian motivasi saya lebih mendekatkan dari secara hubungan yang berkesinambungan antara semua pegawai disini. Dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, saya akan mengerti karakter dan keperibadian mereka satu persatu sehingga memudahkan saya untuk memberikan motivasi jika saya telah mengenal dan mendalami pribadia masing-masing karyawan saya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan sikap dan keperibadian mereka”.

6. Pemberian penghargaan Kepada Karyawan Hal ini tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan PT.tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut.

“Menyangkut penghargaan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, karena dengan diberikannya penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja.

Adapun penghargaan ini berupa imbalan (reward), imbalan biasanya di berikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan targert-target perusahaan, terutama karyawan dalam bidang pemasaran (marketing).

Kesimpulan

1. Peran kepemimpinan pada PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut telah melakukan Peran dalam komunikasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan, perannya dalam memotivasi, pembentukan situasi dalam meningkat kinerja, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam pemberian motivasi.
2. Adapun kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu setiap karyawan mempunyai tipe dan karakter yang berbeda-beda dari setiap orang. Seperti dikatakan juga memotivasi karyawan yang memiliki skill memang lebih sulit dibanding karyawan yang tidak memiliki skill.
3. Karyawan yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat dan pola pikir mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan lain.
4. Mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin lebih meningkat hubungan personal dengan para karyawan. Dalam

pendekatan ini akan terjadi sebuah hubungan yang berkesinambung antara semua karyawan. Memahami karakter dan keperibadian setiap karyawan akan memudahkan untuk memberikan motivasi.

5. Hubungan yang ideal antara pimpinan dan bawahan adalah ketika adanya profesional ditempat dan dapat hidup berdampingan sebagai masyarakat sosial di luar lingkungan.
6. Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa di Tanah Laut memiliki penilaian yang berbeda-beda terhadap pimpinan mereka.

Saran

- 1) Peranan pemimpin dalam memberikan pengawasan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi sehingga karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan control bagi aktivitas bawahan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju arah yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang harusnya.
- 2) Penulis melihat pemimpin dalam mengatasi kendala-kendala memotivasi karyawan sudah cukup baik yaitu dengan cara pendekatan personal. Saran dari penulis untuk mencapai hasil yang

maksimal pendekatan personal harus lebih baik ditingkatkan.

- 3) Dalam hal mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin harus mengetahui pada saat yang tepat untuk memberikan motivasi dalam hal pendekatan personal tersebut. Dikarenakan setiap karyawan tidak setiap saat dalam kondisi siap untuk menerima motivasi dari pemimpin.

Daftar isi

Fatkhur Rohman, (2016).
<http://repo.uinsatu.ac.id/3515/>

Rizki Afri Mulia, (2021).Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja. Purbalingga : Jawa Tengah.

Dr. I Gusti Ketut Purnaya, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.

Nikmat Katarina, (2022). Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi. Lombok Tengah.

Dwiyani. D.,& Sariano. A .(2018).Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kerja Guru. Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi. Volume 17. Nomor 1.

Dirhamsyah, Kepemimpinan Dan Motivasi Kinerja.

Firdaus,SE.,& Norawati Suarni (2020). Peranan Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada

Koerasi Kinerja Karyawan. Indramayu.

Suryani Kadek, & Laksemini Sri Indah Dewi Kadek,

(2020). Kinerja Sumber Daya Manusia, Bali.

Firdaus Aziz Muhamad,

(2023).Membangun Keterikatan Dan Kepuasan Kerja Karyawan BUMD, Bandung.

Cahyadi Nur & Sesario Revi ,

(2022). Konsep Dasar Kepemimpinan Manajemen Sdm, Kota Batam

Surajiyo & Nasruddin, (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi, Kota Yogyakarta.

Cahyadi Nur & Sabtohadhi Joko, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia, Batam-Indonesia

Cahyadi Nur & Sesario Revi, (2022). Konsep Dasar Kepemimpinan Manajemen Sdm,Batam-Indonesia

Suhardi Muhamad, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan

Perilaku
Organisasi,
Lombok Tengah,
Ntb-Indonesia

Purba Sukarman, (2023).
Manajemen
Sumber Daya
Manusia Konsep
Dan Teori, Padang.
Sumatera Barat.

Anggia Sari Lubis, (2023).
Monografi
Kompetensi
Sumber Daya
Manusia 5.0
Berbasis
Spiritualitas Dalam
Meningkatkan
Kinerja Karyawan,
Medan. Indonesia.

Jesicca Deviyanti, Etta Mamang
Sangdjadi, (2021).
Manajemen Strategis,
Dilengkapi Kasus-Kasus
Manajemen Strategis Dari
Perusahaan Indonesia Yang Go
Internasional, Yogyakarta.
Indonesia.