PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SMART Tbk KABUPATEN KOTABARU

Rahmat Hidayat[1*], Lamsah[2], Farida Yulianti[3]
[1]Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310643
[2]Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125126201
[3]Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1121076901
[*]email : dayat190511@gmail.com

FAKULTAS ILMU EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI BANJARMASIN

ABSTRACT

Rahmat Hidayat, NPM. 16.31.0643, Supervisor I Hj. Lamsah, SE, MM and Supervisor II Hj. Farida Yulianti, SE, MM "The Role of Leadership in Motivating Employee Work in Companies PT. Smart Tbk. Kotabaru Regency "

PT. Smart Tbk. Kotabaru Regency which is one of the public companies based on palm oil consumer products, and is the largest crude palm oil company in Indonesia, and this company was established decades ago, precisely June 18, 1962, but stood in the new Kotabaru district area in 2008. PT . Smart Tbk. Kotabaru Regency has developed into PT Smart Group, the largest platination oil company in its field, and a trusted partner for international and local customers and continues to be an international icon for world-class quality palm oil products.

There are many problems faced by each company / agency, and this also happens to PT. Smart Tbk, which is a problem in this company related to employee performance such as employees are often absent and during lunch break employees do not return to the company on time, leaders are less assertive in managing subordinates because of a lack of sense of socialization between leaders and subordinates, so they do not good communication and the lack of regulations that bind employees is also one of the obstacles so that disciplinary problems can not be applied clearly.

The final results of this study explain that the role of work motivation and leadership at PT. Smart Tbk is positive for employee performance. The positive meaning here shows that the role is unidirectional. An increase in the value of work motivation and leadership is followed by an increase in employee performance at PT. Smart Tbk. The results revealed, the role of work motivation in the company becomes very important for improving employee performance. The role of leadership at PT. Smart Tbk is also very important for improving employee performance. Therefore, the role of work motivation and leadership must be increased according to the existing competition conditions.

Keywords, Leadership and Work Motivation

ABSTRAK

Rahmat Hidayat, NPM. 16.31.0641, Pembimbing I Hj. Lamsah, SE, MM dan Pembimbing II Hj. Farida Yulianti, SE, MM "Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Smart Tbk. Kabupaten Kotabaru"

PT. Smart Tbk. Kabupaten Kotabaru yang merupakan salah satu perusahaan publik produk konsumen berbasis kelapa sawit, dan merupakan perusahaan minyak mentah sawit terbesar di Indonesia, dan perusahaan ini berdiri sudah puluhan tahun lewat, tepatnya 18 Juni 1962, tapi berdiri di area wilayah Kabupaten Kotabaru baru tahun 2008. PT. Smart Tbk. Kabupaten Kotabaru telah berkembang menjadi PT Smart Group perusahan platination oil atau minyak sawit terbesar di bidangnya, dan mitra terpercaya bagi pelanggan internasional dan lokal dan terus menjadi ikon internasional untuk produk-produk berkualitas sawit minyak pasar dunia.

Ada banyak masalah yang dihadapi setiap perusahaan/instansi, dan hal ini juga terjadi pada PT. Smart Tbk, yaitu menjadi permasalahan dalam perusahaan ini berhubungan dengan kinerja karyawan seperti karyawan sering absen dan di saat jam istirahat siang karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, pimpinan yang kurang tegas dalam pengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik serta kurangnya peraturan yang mengikat para pegawai juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas.

Hasil akhir dari penelitian ini menjelaskan bahwa Peranan motivasi kerja, dan kepemimpinan pada PT. Smart Tbk bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Arti positif disini menunjukkan bahwa peranan itu bersifat searah. Peningkatan nilai motivasi kerja, dan kepemimpinan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada PT. Smart Tbk. Hasil tersebut mengungkapkan, peran motivasi kerja pada perusahaan menjadi sangat penting bagi peningkatan 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.

Kata Kunci, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Latar Belakang

PT. Smart Tbk Kabupaten Kotabaru yang merupakan salah satu perusahaan publik yang bergerak di bidang kelapa sawit, dan perusahaan ini berdiri di Kabupaten Kotabaru sejak tahun 2008. Diharapkan karena jumlah karyawan yang relatif cukup besar dan lamanya PT. Smart Tbk beroperasi dibidangnya, maka survey kuesioner yang disebar dapat memberikan hasil yang dapat menjelaskan kerangka pikir teoritis yang diajukan penulis secara valid dan reliable. Berikut ini adalah hasil penyebaran kuesioner prasurvey tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Smart Tbk, dengan sampel sebanyak 30 responden dari 59 total karyawan bagian administrasi PT. Smart Tbk yang dianggap dapat mewakili seluruh jumlah karyawan perusahaan. Variabel yang diberikan dalam kuesioner yang disebar diperoleh dari pengambilan variabel bebas yaitu dari beberapa jurnal penelitian yang dipakai sebagai acuan peneliti, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Watimena (2007), Sriyono, Teguh Djiwanto dan Manogar Hisabuan (2004).

Tabel 1 Hasil Penelitian Variabel Yang Paling Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kepada 30 Responden

Variabel Frekuensi Presentase	Frekuensi	Persentase
1. Motivasi	8	26,67
2. Komitmen	1	3,33
3. Kepuasan Kerja	2	6,67
4. Kepemimpinan	6	20
5. Lingkungan Kerja	2	6,67
6. Pengembangan Karir	8	26,67
7. Kompensasi	3	10
Jumlah	30	100

Sumber : Penyebaran Kuesioner Survey, 2019

Dari hasil survei 7 variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di atas, terdapat 2 variabel yang memiliki frekuensi jawaban lebih besar diantara variabel-variabel yang lain yaitu Motivasi dan Kepemimpinan Dari hasil wawancara pada salah satu Kepala Bagian Produksi PT. Smart Tbk memperoleh hasil sebagai berikut, karyawan sering absen dan di saat jam istirahat siang karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, seharusnya jam 13.00 molor hingga jam 13.30 atau bahkan lebih. Kemudian diperoleh informasi juga bahwa pimpinan yang kurang tegas dalam pengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik. Kurangnya peraturan yang mengikat para pegawai juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang tidak baik (kurang maksimal) ke perusahaan. Agar bisa memperoleh gambaran yang jelas dan untuk mempermudah memahami permasalahan

yang akan dibahas dan juga untuk menghindari persepsi yang salah mengenai maksud dari apa yang ada dalam skripsi ini maka saya sebagai penulis ingin menjelaskan sedikit tentang arti judul skripsi ini. Adapun judul dalam penelitian ini adalah "PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. SMART Tbk KABUPATEN KOTABARU".

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1) Bagaimana peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk Kabupaten Kotabaru ?
2) Bagaimana peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk Kabupaten Kotabaru ?
3) Bagaimana peranan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk Kabupaten Kotabaru ?
   1) art Tbk Kabupaten Kotabaru.

Metodologi Penelitian

penulis menggunakan metode pengumpulan data Kepustakaan (*library reseach*) dan Penelitian lapangan (*field reseach* dengan Observasi, Interview dam studi.

Hasil Penelitian

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang tinggi dari karyawan-karyawannya. Hal ini juga diinginkan oleh PT. Smart Tbk (PT Sinar Mas). Kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu : (motivasi kerja dan kepemimpinan). Bila seorang karyawan dalam melakukan kegiatan atau suatu tugas dari suatu perusahaan dengan motivasi yang tinggi, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang tinggi. Motivasi tersebut bisa datang dari pimpinannya karena sikap pemimpin mampu memberikan efek terhadap kinerja bawahannya. Tentunya sikap pemimpin yang dimaksud adalah sikap yang mendukung kearah kemajuan perusahaan, yang mengerti bawahannya dan mampu mempengaruhi bawahannya untuk berbuat sesuatu karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang membuat bawahan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga Peranan motivasi kerja, dan kepemimpinan pada PT. Smart Tbk bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Arti positif disini menunjukkan bahwa peranan itu bersifat searah. Peningkatan nilai motivasi kerja, dan kepemimpinan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada PT. Smart Tbk.

Hasil tersebut mengungkapkan, peran motivasi kerja pada PT. Smart Tbk menjadi sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Peranan kepemimpinan pada PT. Smart Tbk juga sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Begitupun pengembangan karir oleh karyawan di rasakan sangat penting dan sifatnya strategis. Olehnya itu peran motivasi kerja dan kepemimpinan harus ditingkatkan sesuai kondisi persaingan yang ada.

2. Pembahasan

1) Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk

Motivasi kerja berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk, artinya hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif

karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji yang diberikan adil dan layak, hubungan antar karyawan yang berjalan dengan baik, sehingga selain memotivasi karyawan lewat keuangan, PT. Smart Tbk juga perlu motivasi secara non-finansial, motivasi non-finansial bisa digunakan untuk memotivasi karyawan dan menjaganya agar tetap bekerja di PT. Smart Tbk. Motivasi non-finansial ini contohnya seperti adanya aturan yang jelas dan tujuan individual yang realistis, perhatian dan penghargaan terhadap *skill* khusus yang dimiliki karyawan, menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang bersahabat di antara karyawan, bekerja sama dan saling menghormati antara rekan kerja, adanya konsultasi dan keterlibatan karyawan dalam penyusunan target individu dan dalam memecahkan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan, adanya sistem yang transparan dari penghargaan dan promosi.

2) Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk Kabupaten Kotabaru

Sejauh ini pimpinan PT. Smart Tbk telah memberikan penjelasan kepada pekerja που melakukan pekerjaan dengan betul. Dalam melakukan pengawasan, pimpinan berusaha menghadapi setiap aktiviti. Hal ini memberikan rasa senang pada pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Pada masa tertentu pimpinan secara aktif mengambil keputusan untuk mengoreksi hal-hal yang berbeza sesuai. Namun dalam keadaan ini masih ditemukan arus komunikasi yang hubungan maksimum antara pimpinan dengan bawahan.

Tanggung jawab pimpinan terhadap keberhasilan transaksi juga mesti ditingkatkan. Hal ini masih menunjukkan perhatian pimpinan terhadap keadaan yang berkembang. Kepercayaan pimpinan terhadap kebolehan pekerja cukup baik mampu meningkatkan prestasi pekerja. Pimpinan tetap mengarahkan jalannya aktiviti pekerjaan dengan memberikan pekerja kepada pekerja. Pimpinan memberikan idea dan pekerja yang berusaha

penyelesaian perilaku kerjanya dalam pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Menurut pekerja masih diperlukan kemampuan pimpinan dalam memberikan penyelesaian yang tepat untuk penyelesaian pekerjaan. Hal ini merupakan masalah bukan hanya pekerja yang memerlukan kemampuan, namun dengan tantangan yang sangat tinggi tentu pimpinan harus juga meningkatkan kreatifitas dalam memimpin.

Dalam usaha merangsang pekerja untuk memaksimalkan kinerjanya, maka pelanggan yang dianggap sudah mempunyai pimpinan membagi pengetahuannya dengan pekerja. Selain itu pekerja yang melihat masih ada perhatian yang rendah dari pimpinan dalam memperhatikan aktiviti kerja diluar jam normalnya. Hal ini dianggap pekerja penting kerana menyangkut kerja yang maksimal sesuai target yang diinginkan. Jika keadaan ini diperbaiki maka dapat dipastikan prestasi pekerja lebih tinggi berbanding waktu saat ini.

Penggunaan kaedah kerja oleh pekerja cukup baik. Karyawan mempunyai ide-ide untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dalam hal ini pimpinan PT. Smart Tbk memberi peluang kepada pekerja untuk berkreasi dalam hal penggunaan caracara

kerja yang lebih produktif. Melalui perilaku ini pekerja boleh meningkatkan hasil kerjanya sesuai yang diharapkan pimpinan. Karyawan melihat masih ada beberapa pekerjaan yang seringkali tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Hal ini dapat saja menurun kesan jika dibiarkan terus menerus sehingga tugas pimpinan seharusnya memperhatikan kondisi ini melalui tolok ukur yang benar, sehingga ada keseimbangan antara volume kerja dengan kemampuan karyawan.

3) Peranan Motivasi Kerja dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk Kabupaten Kotabaru

Motivasi kerja dan kepemimpinan peranan penting yang positif terhadap prestasi kerja PT. Smart Tbk. Peran antara kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi secara simultan dapat diterima. Hal ini bermaksud satu kejayaan syarikat yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi, kemudian perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi syarikat mesti menggunakan kepemimpinan dan motivasi secara optimum. Kinerja pekerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang terdapat dalam adil, memberikan sugesti, menyokong tercapainya tujuan, sebagai katalisator, mewujudkan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

faktor yang paling berperan terhadap prestasi pekerja adalah kepemimpinan, kerana kepemimpinan merupakan usaha yang banyak mempengaruhi komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mengubah orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk mewujudkan rasa percaya diri dan sokongan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini bermaksud pemimpin sebagai salah satu penentu Arah dan tujuan organisasi yang diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkan karyawannya pada peningkatan produktivitas dan pekerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1) Penelitan ini ingin membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berperan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, dimana obyek penelitian ini dilakukan di PT. Smart Tbk, yang dari hasil wawancara ditemukan permasalahan bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti ditunjukkan dengan karyawan sering absen dan di saat jam istirahat siang, karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, seharusnya jam 13.00 molor hingga jam 13.30 atau bahkan lebih. Kurangnya peraturan yang mengikat para karyawan juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang tidak baik (kurang maksimal) ke perusahaan. Dengan adanya masalah-masalah tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memperbaiki kepemimpinan dalam perusahaan sehingga menjadi lebih baik lagi.
2) Motivasi kerja, dan kepemimpinan berperan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Motivasi Kerja dan Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

2. Saran - Saran

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam situasi persaingan saat ini, maka upaya untuk membangun kinerja karyawan selain dibutuhkan kepemimpinan juga diperkuat dengan motivasi kerja dan pengembangan karir. Maka saran penulis untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Smart Tbk, antara lain:

1) Motivasi kerja yang ada di PT. Smart Tbk belum nampak terlalu kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang sudah ada dapat diperkuat dengan lebih memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bentuk *employee of the month*. Program ini dapat memicu karyawan untuk semakin berprestasi lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan.
2) Meningkatkan kemampuan pemimpin PT. Smart Tbk agar adanya kerjasama antara pemimpin dan bawahan yang meliputi adanya kerja keras pimpinan dalam mengawasi bawahan, pimpinan menyampaikan dengan jelas arah tujuan yang diinginkan bawahan, pimpinan mengakui dan menghargai kinerja bawahan secara terbuka dan pimpinan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk melakukan kewajiban.
3) Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT. Bumi Menara Internusa agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus/kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi,adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga dan Widiyanti, Ninik, 2003. Pengurusan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.

Sebagai iklan, Moh. 2004. Organisasi dan Pengurusan, Perilaku Struktur dan Proses. Jakarta: Erlangga.

Djatmiko, Yayat Hayati. 2002. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Alfabeta.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hadari, 2003. Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi. Jakarta: Universiti Terbuka / UPI-YAI.

Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2006. Dasar-Dasar Pengurusan Keuangan. Edisi Kelima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Ivancevich, John, M, Konopaske, & Matteson. 2008. Perilaku dan Pengurusan Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Mangkunegara, 2001. Pengurusan Sumber Daya Manusia Syarikat. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Mengimbangi.

Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitayala, 2007. Pengurusan Mutu Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

Prabu, Anwar Mangkunegara, 2004. Pengurusan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. 2006. Kelakuan Organisasi, Edisi ke-9. New Jersey, Amerika Syarikat. PrenticeHall International, Inc.

Sastrowiharjo, Siswanto, 2006. Pengurusan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang, 2001. Pengurusan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. Pengurusan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wahjosumidjo, 2005. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Gary. 2005. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi ke 5. Jakarta: Indeks