

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALLIN WAHANA SUKSES

ABSTRAK

Kristian Yekholya Ardi¹, Dwi Wahyu

Artiningsih², Syahrani³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0280

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin,
1125097401

Email : kristianyekholya98@gmailcom

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Allin Wahana Sukses. (2) Untuk mengidentifikasi tingkat motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan Perusahaan PT. Allin Wahana Sukses dan sampel 6 orang dengan analisis data observasi.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Gaya kepemimpinan kinerja karyawan PT. Allin Wahana Sukses, (2) Motivasi kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan dilihat dari waktu/jam kerja, peraturan/tata tertib perusahaan serta perilaku karyawan PT. Allin Wahana Sukses, (3) Gaya dan ketegasan serta pengawasan pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT. Allin Wahana Sukses, hal ini mengidentifikasi bahwa para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) To determine the analysis of leadership style and motivation on employee performance at PT Allin Wahana Sukses. (2) To identify the level of motivation in improving the quality of work of employees.

This study uses a descriptive research design and is a survey research. The research population is all employees of PT. Allin Wahana Sukses Company and a sample of 6 people with observational data analysis.

The results showed (1) The leadership style of employee performance at PT. Allin Wahana Sukses, (2) Work motivation greatly affects employee performance in terms of working time/hours, company regulations/rules as well as employee behavior of PT. Allin Wahana Sukses, (3) The style and firmness and supervision of the leader have a significant effect on the performance of the company PT. Allin Wahana Sukses, this identifies that the leaders understand what can motivate employees.

Keywords: author guidelines; agriculture journal; article template

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada hakekatnya manajemensumberdaya manusia merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah¹². Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan (Nurjaya et al, 2020).

Motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan. Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan, selanjutnya dorongan akan membentuk perilaku sehingga tercapai tujuan. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi menurut Sutrisno (2010), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut

kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan telah diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Allin Wahana Sukses ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang seharusnya diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Allin Wahana Sukses ?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT ALLIN WAHANA SUKSES.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi yang seharusnya diterapkan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Allin Wahana Sukses.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah prosedur yang dilakukan dalam rangka mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah diperoleh. Dalam

penyusunan skripsi ini peneliti menggunakan beberapa metode penelitian.

HASIL PEMBAHASANDAN PENELITIAN

Melihat kenyataan bahwa gaya kepemimpinan pada lingkungan kerja perusahaan PT. Allin Wahana Sukses masih sangat perlu dalam meningkatkan motivasi terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Namun dalam meningkatkan motivasi pihak pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan juga perlu ditegaskan dalam melakukan motivasi terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini perlu diketahui bahwa untuk memotivasi tidak cukup hanya dengan kata-kata tetapi juga harus dengan tindakan yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawan seperti memberikan penghargaan sebagai pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan secara maksimal, membentuk hubungan manusiawi antar karyawan secara harmonis, memberikan latihan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta membimbing mental karyawan.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan untuk memotivasi terhadap kinerja karyawan dilingkungan PT. Allin Wahana Sukses perlu dilakukan dengan beberapa hal, yaitu :

1. Gaji

Gaji yang diberikan pimpinan PT.

Allin Wahana Sukses salah satunya motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Allin Wahana Sukses yang mengatakan hal serupa bahwa gaji yang diberikan pemimpin terhadap karyawan sudah lebih cukup dari beban kerja yang dikerjakan oleh setiap karyawan, sudah memenuhi keinginan sesuai dengan UMR yang ada di Banjarbaru.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dianalisa bahwa gaji yang diberikan pimpinan sudah dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, dengan pemberian gaji yan

sesuai UMR di Banjarbaru dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan di PT. Allin Wahana Sukses, karena pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada karyawannya agar bekerja lebih giat.

2. Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan

Komunikasi yang diberikan pemimpin di PT. Allin Wahana Sukses salah satunya motivasi yang dapat menggerakkan kinerja karyawan berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini bisa dilihat dari hasil dari wawancara dengan pimpinan PT. Allin Wahana Sukses mengatakan komunikasi antara pimpinan dan karyawan seperti teman sendiri karena kita bekerja sama.

Selanjutnya wawancara dengan beberapakaryawan yang bekerja di PT. Allin Wahana Sukses mengatakan hal yang serupa bahwa komunikasi antara pemimpin dan karyawan kami sering berkomunikasi, tidak ada rasa canggung ataupun jarak antara pimpinan dan karyawan dalam berkomunikasi.

3. Pemberian bimbingan dan arahan

Dengan pemberian motivasi bimbingan dan arahan agar dapat mendorong kinerja karyawan sesuai yang diinginkan oleh suatu usaha. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan PT. Allin Wahana Sukses mengatakan sebagai pemimpin sudah bertanggung jawab atas semua kinerja karyawan. Kemudian untuk memotivasi karyawan pemimpin lebih mengutamakan pelayanan terhadap konsumen, sehingga dalam memberikan motivasi dengan melalui kegiatan briefing yang dilaksanakan setiap kali masuk dan pulang kerja terhadap karyawan.

Selanjutnya wawancara karyawan yang bekerja di PT. Allin Wahana Sukses juga mengatakan hal yang serupa bahwa seorang pemimpin dalam memberikan bimbingan dan arahan yaitu melalui briefing yang dilaksanakan setiap masuk dan pulang kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa seorang pemimpin sudah menjalankan tanggung jawabnya terhadap kinerja karyawan dengan memberikan bimbingan dan arahan yang dilakukan melalui kegiatan briefing ini untuk

memberikan informasi terbaru kepada karyawan agar lebih baik didalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya, serta dengan melalalui kegiatan briefing ini dapat mempererat hubunganantara pemimpin dan karyawannya menjadi harmonis dan memudahkan pemimpin dalam mengetahui kendala-kendala atau keluhan yang dialami oleh keryawan.

4. Situasi dan kondisi yang dibentuk pemimpin

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan PT. Allin Wahana Sukses mengatakan bahwa situasi dan kondisi kinerja yang dibentuk tidak hanya bekerja meraih rezeki akan tetapi bekerja juga diniati dengan mencari pahala seperti melakukan kewajiban peraturan yang dibentuk pemimpin PT. Allin Wahana Sukses.

Selanjutnya hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Allin Wahana Sukses mengatakan hal yang serupa bahwa kondisi dan situasi yang dibentuk pemimpin yaitu, nyaman, nyantai, dan juga tegas.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dianalisa bahwa seorang pemimpin berperan sangat besar dalam membentuk kondisi dan situasi kerja, tujuan motivasi dari situasi kerja ini yaitu untuk memperkecil resiko ketidaknyamanan setiap karyawan.

5. Ketegasan dan pemberian penghargaan

Ketegasan dan pemberian penghargaan agar mendorong dan menggerakkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan PT. Allin Wahana Sukses mengatakan ketegasan yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi dan potong gaji, tetapi seorang pemimpin juga mengimbangi dengan memberikan penghargaan dengan karyawan yang bekerja dengan baik dan mematuhi peraturan yang ada di PT. Allin Wahana Sukses.

Selanjutnya hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Allin Wahana Sukses mengatakan hal serupa bahwa

ketegasan yang diberikan pemimpin kepada karyawan yang datang terlambat dan seandainya sendiri akan mendapat hukuman seperti potong gaji, serta pengawasan yang diberikan pemimpin kepada karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dianalisa bahwa pemimpin dalam memberikan ketegasan dilakukan dengan pengawasan terhadap karyawan, pengawasan yang dilakukan dapat memberikan dampak positif yaitu terkontrolnya kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Ketika ada karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan pemimpin juga memberikan hukuman kepada karyawan seperti memberikan hukuman kepada karyawan seperti memberikan sanksi-sanksi dan potong gaji. Tujuan motivasi dari pengawasan dan pemberian hukuman kepada karyawan yaitu agar memaksimalkan tingkat kinerja karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pemimpin juga mengimbangi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan itu dapat berupa imbalan atau reward, biasanya diberikan kepada karyawan yang mematuhi peraturan yang ada diperusahaan, terutama kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu menjualkan produk perusahaan. Tujuan motivasi dari pemberian penghargaan kepada karyawan yaitu agar menambah semangat kinerja karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan kepada PT. Allin Wahana Sukses.

Dari pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa peran seorang pemimpin di PT. Allin Wahana Sukses sudah berjalan dengan baik sesuai dengan teori, pemimpin bertanggung jawab penuh atas tugasnya, dengan pemberian motivasi, arahan, dan bimbingan kepada karyawan melalui kegiatan briefing yang dilaksanakan setiap pertemuan masuk dan pulang kerja, serta bentuk komunikasi antara pemimpin dan karyawan yaitu kerja sama dan keterbukaan. Situasi dan kondisi kinerja yang dibentuk pemimpin

dengan nyaman. Adapun ketegasan dari pemimpin ketika ada karyawan yang melanggar peraturan maka pemimpin memberikan sanksi-sanksi dan potong gaji, pemimpin juga mengimbangi dengan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang mematuhi peraturan dan bekerja dengan baik serta mampu menjualkan produk yang ada di PT. Allin Wahana Sukses.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Allin Wahana Sukses, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan di PT. Allin Wahana Sukses, sudah berjalan dengan baik pemimpin bertanggung jawab penuh dalam memotivasi karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerjanya dengan sangat maksimal, dengan memberikan motivasi bimbingan dan arahan melalui kegiatan briefing yang dilakukan setiap masuk dan pulang kerja, pembentukan kondisi dan situasi kerja yang nyaman, komunikasi dalam kerjasama dan keterbukaan serta pemberian ketegasan dan pemberian penghargaan.
2. Adapun kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kinerja karyawan yaitu pemimpin sulit untuk menentukan motivasi kepada kinerja karyawan karena karyawan kurangnya semangat kerja, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan dan perbedaan karakter setiap individu. Dalam menghadapi kendala-kendala yang dihadapi kinerja karyawan di PT. Allin Wahana Sukses memberikan bimbingan dan arahan melalui kegiatan briefing yang dilaksanakan setiap masuk dan pulang kerja, dan pemberian penghargaan maupun bonus kepada karyawan serta ketegasan dengan menegur dan memberikan sanksi-sanksi kepada karyawan.

2. Saran

Dengan selesainya penelitian yang dilakukan di PT. Allin Wahana Sukses, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan antara lain :

1. Bagi pihak PT. Allin Wahana Sukses untuk lebih meningkatkan pemberian bimbingan dan arahan kepada karyawan agar karyawan terus termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Dalam mengatasi suatu masalah pemimpin sudah baik dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar lebih semangat dalam bekerja dan ketegasan teguran serta sanksi-sanksi agar supaya karyawan tidak mengulanginya kembali
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi peneliti yang selanjutnya.

REFERENSI

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Effendy, A. A. (2017). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PT. Putra CitaNusa). *Inovasi*, 4(1)
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2014.
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam*. 6,21.

- Jamaludin Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA. Journal Of Applied Bussines and Economics Vol 3 No 3. Universitas Indraprasta PGRI.
- Nurjaya et al. 2020. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Darma Nusantara2 , Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Robbins. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta. Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis. (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1). Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- Utari Sri & Moh. Mustofa H. 2020. Gaya Kempemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). Universitas Sebelas Maret dan Pasca Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Wajdi, B. N. (2017). The Differences Between Management And Leadership. Sinergi :Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 7(1)