

# **PERANAN MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMATOR GAS INDUSTRI CABANG TANJUNG**

Maulidin<sup>1\*</sup>, Husnurrofiq<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al banjari, NPM. 14310718

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al banjari, NIDN. 1105036201

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al banjari, NIDN. 1130077601

\*email: shafiqrizwar@gmail.com

## **ABSTRACT**

Maulidin, NPM. 14.31.0718, "The Role of Motivation and Leadership on Employee Performance at PT. Samator Gas Industri Tanjung Branch "

PT. Samator Gas Industri Tanjung Branch which is a company engaged in industrial gas products, and this company was founded on July 22, 1975 as an acetylene factory in Surabaya, East Java, Indonesia. As the largest industrial gas player in Indonesia, both our gas products and gas services have been widely used in various industries such as health, construction, oil and natural gas, metallurgy, petrochemical, electronics, automotive and many more.

The aim is that many of the problems faced are the same as many in every other company as well, namely problems related to employee performance such as employees often being absent late and during lunch breaks, employees do not return to the company on time, therefore work motivation and leadership must really be carried out, so that there is encouragement and assertiveness in managing his subordinates, so that good communication will be established in order to improve employee performance at PT. Samator Gas Industri Tanjung Branch

The conclusion from the final results of this study explains that the role of motivation and leadership at PT. Samator Gas Industri Tanjung Branch has a positive effect on employee performance. The positive meaning here shows that the role is unidirectional. The increase in the value of work motivation and leadership is followed by an increase in employee performance at PT. Samator Gas Industri Tanjung Branch. These results reveal, the role of work motivation in employees of PT. Samator Gas Industri Tanjung Branch is very important for improving employee performance. The role of leadership at PT. Samator Gas Industri Tanjung Branch is also very important for improving employee performance. Therefore, the role of work motivation and leadership must be increased according to existing competitive conditions.

**Keywords: Motivation, Leadership**

### **ABSTRAK**

Maulidin, NPM. 14.31.0718, “Peranan Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung”

PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produk industri gas, dan perusahaan ini didirikan pada 22 Juli 1975 sebagai pabrik asetilen di Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Sebagai pemain gas industri terbesar di Indonesia, baik produk gas kami maupun jasa layanan gas telah digunakan secara luas dalam berbagai industri seperti kesehatan, konstruksi, minyak dan gas bumi, metalurgi, petrokimia, elektronik, otomotif dan masih banyak lagi.

Adapun tujuannya supaya banyak masalah yang dihadapi sama dengan banyak di setiap perusahaan lain juga, yaitu masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti karyawan sering terlambat absen dan di saat jam istirahat siang karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, oleh sebab itu motivasi kerja dan kepemimpinan harus benar-benar dijalankan, supaya adanya dorongan dan ketegasan dalam pengatur bawahannya, sehingga akan terjalin komunikasi yang baik guna dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung

Kesimpulan dari hasil akhir dari penelitian ini menjelaskan bahwa Peranan motivasi dan kepemimpinan pada PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung 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. Samator Gas Industri Cabang Tanjung. Hasil tersebut mengungkapkan, peran motivasi kerja pada karyawan PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung menjadi sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Peranan kepemimpinan pada PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung juga sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Olehnya itu peran motivasi kerja dan kepemimpinan harus ditingkatkan sesuai kondisi persaingan yang ada.

**Kata Kunci : Motivasi, Kepemimpinan**

#### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam suatu perusahaan terdapat atasan dan bawahan, untuk meraih tujuan tersebut diperlukan suatu kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan tersebut. Selain kerjasama, juga diperlukan suatu motivasi kerja dan kesempatan pengembangan karir yang tinggi serta bentuk kepemimpinan unggul karena dengan hal-hal tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada organisasi yang tentu saja akan berdampak positif bagi organisasi. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan

dapat tercapai (Srie Yono, Teguh Djiwanto dan Manogar Hasibuan, 2004). Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir (Watimena, 2007). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji, 2005). Faktor kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru. Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri yang tidak meniru ataupun menjiplak. Kepemimpinan yang efektif dapat menggerakkan, mengarahkan dan mendorong orang lain untuk berusaha mengarahkan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. (Toyib, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Abraham Carmeli dan Freund Anat (2004) dalam penelitiannya yang berjudul *Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja / kinerja. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh variabel komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif. Komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga edukatif, karena dengan komitmen kerja yang meningkat atau komitmen yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja seseorang (Sudiro, 2009). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang di miliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptaka keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kompensasi sangat berpengaruh penting karena menunjukkan kontribusi yang sangat besar dalam mencapai tujuan (Sukmawati, 2008). Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang

produk industri gas, seperti kimia, engineering procurement, properti otomotif, kesehatan, dan masih banyak lagi. Diharapkan karena jumlah karyawan yang relatif cukup besar dan lamanya PT. Samator Gas Industri beroperasi dibidangnya, maka wawancara dari para nara sumber, yaitu karyawan yang berkompetensi untuk dapat memberikan hasil untuk menjelaskan kerangka pikir teoritis yang diajukan penulis secara valid dan reliable. Berikut ini adalah hasil wawancara kepada para nara sumber, terhadap penyebaran kuesioner prasurvey tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung, dengan sampel atau nara sumber sebanyak 30 responden dari 59 total karyawan PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung, 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 yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kanstianto dan Setiaji, Watimena (2007), dan Listianto dan Setiaji (2005). Contoh survei kuesioner variabel-variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan terdapat pada Tabel dibawah ini.

Hasil Penelitian Variabel Yang Paling Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	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, 2020

Dari hasil survei pada 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 pimpinan SDM di Perusahaan PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung. 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 Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung*”.

## **Metodologi Penelitian**

### **1. Instrumen Penelitian**

Yang merupakan pokok dari penelitian ini adalah seluruh informasi atau data-data yang pastinya memiliki hubungan erat dengan masalah bagaimana peranan motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mempermudah penulis dalam pembahasan penyusunan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan skripsi ini. Diantara teknik-teknik tersebut adalah sebagai berikut

- 1) Kepustakaan (*library reseach*), yaitu teknik pengumpulan data yang berorientasi pada sumber literatur, bacaan-bacaan buku yang pastinya relevan dan laporan-laporan yang pastinya berhubungan erat dengan penulisan skripsi ini dan dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian ini.
- 2) Penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung kelapangan dengan mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :
  - (1) Observasi, yaitu penulis terjun langsung kelapangan untuk melihat dan mengamati sendiri yang menjadi fokus penelitian serta hal-hal lain yang dipandang penting untuk diobservasi, dan juga menggali data dengan mengamati dan mencatat kedalam buku apa-apa yang telah ditemukan dilapangan.
  - (2) Intervie, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan responden dalam hal ini yaitu para karyawan PT. Samator Gas Industri Cabang Tanjung dengan tanya jawab sesuai dengan materi yang diteliti.
- 3) Melakukan kajian terhadap catatan-catatan pembukuan yang didapatkan terutama data yang sudah didapat sebagai bahan penulisan.

### **3. Analisis Data**

Setelah keseluruhan data yang diharapkan diperoleh, maka selanjutnya adalah melakukan analisis data yaitu mengadakan perbandingan antara data-data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan data teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan. Setelahnya dibandingkan keduanya maka dapat diklasifikasikan, diteliti dan ditelaah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan secara diskriptif kualitatif dan selanjutnya bisa dirangkum dalam suatu kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PADA PT. SAMATOR GAS INDUSTRI CABANG TANJUNG**

### **1. Hasil Penelitian**

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang tinggi dari karyawan-karyawannya. Hal ini juga diinginkan oleh PT. Samator Gas Industri. Kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu : motivasi 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. Peranan motivasi kerja, dan kepemimpinan pada PT. Samator Gas Industri 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. Samator Gas Industri. Hasil tersebut mengungkapkan, peran motivasi kerja pada PT. Samator Gas Industri menjadi sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Peranan kepemimpinan pada PT. Samator Gas Industri juga sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Begitupun pengembangan karir oleh karyawan di rasakan sangat penting dan sifatnya strategis. Olehnya itu peran motivasi dan kepemimpinan harus ditingkatkan sesuai kondisi persaingan yang ada. Dari hasil penelitian diatas ada beberapa yang mempengaruhi motivasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Samator Gas Industri cabang Tanjung, yaitu :

1. Tanggapan responden terhadap implementasi Motivasi, Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan PT Samator Das Industri Cabang Tanjung dari 30 responden 5 item pernyataan, sebagian besar karyawan menyatakan “sangat setuju (SS)” bahwa karyawan di PT. Samator Gas Industri cabang Tanjung mempunyai motivasi kerja untuk kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik, dan kebutuhan rasa aman. berarti implementasi motivasi kerjanya “sangat baik”. Serta mengatakan bahwa kepemimpinan di PT. Samator Gas Industri cabang Tanjung mempunyai kemampuan untuk memberitahu karyawan, memberikan ide-ide kepada karyawan, berpartisipasi dengan karyawan dan mendelegasikan kepada karyawan, berarti implementasi kepemimpinan “sangat baik”
2. Berdasar hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut: Hubungan variabel motivasi kerja dan kepemimpinanaan dengan kinerja karyawan, hasilnya dinyatakan sangat signifikan atau ada hubungan linier. Dengan demikian terbukti bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini berarti korelasinya cukup kuat. berarti kontribusi variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sduah sangat baik, ini perlu dipertahankan. Dengan demikian terbukti bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara parsial dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

## **2. Pembahasan**

### **1) Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung**

Motivasi kerja berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung, 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. Besar peranan motivasi kerja pada karyawan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung dirasakan sudah cukup besar peranannya bagi peningkatan kinerja karyawan artinya karyawan sudah cukup termotivasi dalam bekerja demi terwujudnya kepuasan kerja. Locke (1969) dalam Zulkifli (2011) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada ketidaksesuaian antara ekspektasi, kebutuhan, dan nilai terhadap apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Peneliti memperkirakan bahwa ada perbedaan motivasi yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan usia dan masa kerjanya. Karyawan yang berusia dibawah 30 tahun dan masa kerja dibawah lima tahun memiliki motivasi bekerja yang tinggi, karena pada usia yang sudah matang dan masa kerja yang masih baru karyawan berlomba-lomba untuk meraih kesuksesan di usia muda mungkin. Semangat kerja yang ada pada diri karyawan pada usia dibawah 30 tahun masih tinggi dan berapi-api, karyawan di usia ini masih bersifat kompetitif dan jika diikuti dengan performa kerja yang baik dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, karyawan dapat meraih posisi yang diinginkan dan hal ini pasti mengakibatkan kepuasan kerja meningkat. Lain halnya dengan karyawan yang berusia diatas 40 tahun dengan masa kerja diatas sepuluh tahun, karyawan di masa seperti ini biasanya motivasi kerjanya sudah menurun atau cenderung mengalami stagnansi sedangkan dari segi kepuasan kerja sudah cukup positif. Hal ini disebabkan karena karyawan di masa ini sudah merasa kebutuhannya tercukupi dan sudah nyaman dengan posisi yang mereka dapatkan saat ini. Agar motivasi dan kinerja karyawan dapat terus terjaga positif ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk karyawannya untuk meningkatkan motivasi yang juga mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: menaikkan upah karyawan, memberikan promosi kerja untuk karyawan yang berprestasi, menjamin kepastian kerja, memberikan bonus finansial kepada karyawan yang bekerja dengan baik, memberikan kompensasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Memberikan motivasi non-finansial seperti pujian, semangat, dan perhatian dari atasan juga dapat mempengaruhi psikologi karyawan agar mood yang tercipta selalu positif. Berdasarkan observasi dan wawancara langsung penulis dengan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung dilihat dari segi kinerja ternyata motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka, dikarenakan rata-rata karyawan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung adalah karyawan muda, pengalaman kerja belum banyak beragam, sehingga tidak menjamin bahwa karyawan muda ini meski bermotivasi tinggi memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, selain memotivasi karyawan lewat keuangan, PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung juga perlu motivasi secara non-finansial, motivasi non-finansial bisa digunakan untuk memotivasi karyawan

dan menjaganya agar tetap bekerja di PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung. 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 Samator Gas Industri Cabang Tanjung**

Variabel kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung. Beberapa dimensi yang menjadi ukuran kepemimpinan berdasarkan teori HerseyBlanchard yang dikutip Wirjana dan Supardo (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:130) adalah *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating*. Peranan kepemimpinan bersifat positif. Dalam artian semakin baik penerapan fungsi kepemimpinan yang dicerminkan oleh aktivitas *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating* pada PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung diikuti oleh makin tingginya nilai kinerja karyawan. Secara umum penilaian kelima indikator berada dalam rentang penilaian yang positif dari karyawan. Sejauh ini pimpinan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung telah memberikan penjelasan kepada karyawan bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar. Dalam melakukan pengawasan, pimpinan berusaha menghindari gangguan terhadap aktivitas karyawan. Hal ini memberikan rasa senang pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pada saat tertentu pimpinan secara aktif mengambil keputusan untuk mengoreksi hal-hal yang dianggap kurang sesuai. Namun dalam kondisi ini masih ditemukan arus komunikasi yang kurang maksimal antara pimpinan dengan bawahan. Tanggung jawab pimpinan terhadap keberhasilan transaksi juga masih harus ditingkatkan. Hal ini disebabkan masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap situasi yang berkembang. Kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dinilai cukup baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan tetap mengarahkan jalannya aktivitas pekerjaan dengan memberikan pembinaan kepada karyawan. Pimpinan memberikan ide sehingga karyawan berusaha untuk memperbaiki perilaku kerjanya dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut karyawan masih diperlukan kemampuan pimpinan dalam memberikan solusi yang tepat untuk penyelesaian pekerjaan. Hal ini dianggap bahwa bukan hanya karyawan yang perlu memiliki kemampuan, namun dengan tantangan yang begitu tinggi tentu pimpinan harus pula meningkatkan kreatifitasnya dalam memimpin. Dalam upaya merangsang karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya, maka menurut karyawan sudah seharusnya pimpinan membagi pengetahuannya dengan karyawan. Selain itu karyawan melihat bahwa masih adanya perhatian yang rendah dari pimpinan dalam memperhatikan kegiatan kerja diluar jam normalnya. Hal ini menurut karyawan penting karena menyangkut pencapaian kerja yang maksimal sesuai target yang diinginkan. Jika kondisi ini diperbaiki maka bisa dipastikan kinerja karyawan lebih



tinggi dibandingkan pencapaian saat ini. Penggunaan metode kerja oleh karyawan dianggap cukup baik. Karyawan memiliki ide-ide untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dalam hal ini pimpinan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam hal penggunaan caracara kerja yang lebih produktif. Melalui perilaku ini maka karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya sesuai yang diharapkan pimpinan. Karyawan melihat bahwa masih terdapat beberapa pekerjaan yang seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat saja menurunkan kinerja jika dibiarkan terus menerus. Tugas pimpinan seharusnya memperhatikan kondisi ini melalui tolok ukur yang benar, sehingga ada keseimbangan antara volume kerja dengan kemampuan karyawan. Motivasi kerja dan kepemimpinan mempunyai peran yang positif terhadap kinerja karyawan PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung. Peran antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja secara simultan dapat diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka perusahaan harus mengelola kepemimpinan dan motivasi secara optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang meliputi bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yaitu 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. Dengan adanya hal demikian, maka karyawan akan merasa tertantang untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik. Motivasi dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Diantara dua faktor tersebut, faktor yang paling berperan terhadap kinerja karyawan ialah kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Hal ini berarti pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkan karyawannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

## **Penutup**

### **1. Kesimpulan**

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

- 1) Penelitian ini ingin membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berperan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan,

dimana obyek penelitian ini dilakukan di PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung, 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

- 1) 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 Samator Gas Industri Cabang Tanjung, antara lain:
- 2) Motivasi kerja yang ada di PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung 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.
- 3) Meningkatkan kemampuan pemimpin PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung 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.
- 4) Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada PT Samator Gas Industri Cabang Tanjung 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, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2014. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.

- Djarmiko, Yayat Hayati. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hadari, 2013. *Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi*. Jakarta : Universitas Terbuka/UPI-YAI.
- Husnan, Suad dan Enny Pudjiastuti. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Edisi Kelima. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Ivancevich, John, M, Konopaske, & Matteson. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitayala, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Prabu, Anwar Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. 2006. *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. PrenticeHall International, Inc.
- Sastrowiharjo, Siswanto, 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo, 2005. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 5. Jakarta : Indeks.