

Judul :
**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PERFORINDO TEKNIKA NUSANTARA
DI JAKARTA**

**NAMA : MIRAWATI USTRIANA
NIM : 431 051 20170**

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

- Dalam skripsi ini, penulis ingin mengamati gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang disebabkan oleh adanya perubahan komposisi saham sehingga pemilik saham mayoritas merasa perlu menempatkan orang-orangnya pada posisi penting diperusahaan tersebut.
- Sejalan dengan adanya perubahan kepemilikan perusahaan tersebut diatas, secara perlahan-lahan terjadi pula perubahan dalam organisasi PT. Perforindo Teknika Nusantara. Perubahan diawali dengan penggantian internasional komisaris di kantor pusat Houston-Amerika Serikat. Yang pada awalnya komisaris mayoritas orang inggris menjadi mayoritas orang Amerika. Hal ini berdampak pada penempatan kepemimpinan pada setiap kantor cabang di setiap wilayah Negara, dipegang mayoritas oleh orang Amerika Serikat sebagai kepala bagian Negara tertentu atau yang lebih dikenal Country Manager.
- Perubahan tersebut pada akhirnya berdampak pada pekerjaan. Yaitu kegiatan-kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi perusahaan; karyawan, yaitu mereka yang menjadi staf di dalam organisasi yang melakukan berbagai tindakan operasional organisasi; organisasi secara formal, yang terdiri dari struktur, proses dan sistem dari aktivitas organisasi; dan organisasi secara informal, yang merupakan kesatuan dari kepercayaan, standar tingkah laku, jalur komunikasi, sikap, dan lain sebagainya.
- Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting, yang diperukan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Karyawanlah yang paling merasakan dampak jika terjadi perubahan kepemimpinan dalam perusahaan. Namun, perlu diingat bahwa hanya dengan keterlibatan karyawan secara penuh pula, perubahan-perubahan yang diinginkan oleh pemimpin dapat diwujudkan.
- Oleh karena itu, adalah tugas seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan karyawan dan memberikan motivasi serta inspirasi bagi mereka untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam proses perubahan tersebut, sehingga hasil perubahan yang didapatkan nantinya akan sangat bermanfaat untuk organisasi secara keseluruhan.

Pembatasan Masalah

Dalam hal ini penulis akan membahas ruang lingkup pembahasan tentang gaya kepemimpinan *country manager* / kepala perusahaan di Indonesia dengan seluruh karyawannya. Demikian juga tentang motivasi kerja karyawan setelah adanya gaya kepemimpinan yang semula dipegang pemimpin berkebangsaan Inggris menjadi berkebangsaan Amerika Serikat. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan yang mungkin terjadi dalam melakukan pembahasan dan juga disebabkan karena keterbatasan biaya serta keterbatasan kemampuan penulis.

Yang akan dianalisa oleh penulis adalah seluruh karyawan yang telah bekerja sejak tahun 2000 dan dilakukan pada semua golongan staf di perusahaan tersebut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa para pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam memotivasi kerja karyawannya, sehingga baik tujuan dan pribadi karyawan maupun tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu dalam penelitian ini perumusan masalah ditetapkan sebagai berikut:

- Bagaimana gaya kepemimpinan dan pelaksanaan motivasi kerja karyawan pada PT. Perforindo Teknika Nusantara ?**
- Bagaimanakah hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Perforindo Teknika Nusantara ?**

II. LANDASAN TEORITIS

- **Manajemen Dan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- **Gaya Kepemimpinan**

Kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang yang berada dalam kelompoknya, agar mau bertindak sesuai dengan yang diinginkannya untuk mencapai tujuan kelompok.

- **Motivasi Kerja Karyawan**

motivasi mampu mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih bersemangat, mempunyai disiplin yang tinggi dan bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan

Seorang pemimpin diharapkan dapat konsisten dalam menerapkan kepemimpinannya kepada bawahannya, agar para bawahan-bawahannya tidak mengalami kebingungan dalam melakukan tugasnya. Selain pemimpin itu sendiri, perusahaan atau manajemen perusahaan juga harus lebih memikirkan ke depan sebelum mengganti seorang pemimpin, paling tidak sedikitnya dengan pergantian tersebut tidak akan merubah prosedur atau ketetapan yang telah diterapkan secara signifikan. Perusahaan juga harus melihat karakter dari calon pemimpin tersebut, apakah karakter pemimpin tersebut dapat diterima atau dapat menyesuaikan dengan budaya dimana cabang perusahaan itu berada. Karakter disini bisa juga diartikan bagaimana calon pemimpin itu memberikan intruksi kepada bawahannya. Disini dimaksudkan bahwa perilaku dan tata krama dari pemimpin juga harus dipertimbangkan, karna dengan pemberian intruksi yang jelas dan tidak mengurangi rasa hormat kepada bawahannya akan secara langsung merasa dihargai dan memotivasi karyawan tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, jika dari sisi karyawan mendapatkan pemimpin yang memahami karakter, kemampuan, minat, keinginan, keadilan, pengembangan karir dan kenyamanan dalam bekerja pada karyawan atau bawahannya tersebut, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya dan ini akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya secara optimal dan maksimal.

Jadi jelaslah bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kunci utamanya adalah bagaimana para pegawai menanggapi tujuan dan sasaran tersebut. Untuk memperoleh tanggapan yang positif dari para karyawan, maka perusahaan diharapkan dapat mendelegasikan seorang pemimpin yang bijaksana disetiap tempat perusahaannya berdiri.

Perumusan Hipotesis

- $H_0 : \rho \leq 0$ Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan
- $H_a : \rho > 0$ Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan

Variabel yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini terdiri dari Dua variabel yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent variables*) dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Paradigma penelitian ini adalah paradigma sederhana seperti gambar dibawah ini :



X = Gaya Kepemimpinan (Variabel Independent)

Y = Motivasi (Variabel Dependent)

→ = Arah Hubungan

III. METODOLOGI PENELITIAN

PT. Perforindo Teknika Nusantara (PT. PTN) merupakan perusahaan nasional yang menjadi agen dari perusahaan asing yang sudah lebih dari 10 tahun beroperasi di Indonesia. Saat ini memiliki cabang di beberapa lokasi perminyakan yang cukup strategis di Indonesia, diantaranya Balikpapan-Kalimantan Timur, Batam dan Riau-Pekan Baru. Sedangkan kantor pusat bertempat di Houston-Amerika Serikat dan mempunyai anak perusahaan hampir diseluruh dunia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari populasi (obyek) penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Diduga Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan”

Sampel Penelitian

Dalam hal ini, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Perforindo Teknika Nusantara dan sampel yang diambil dari para karyawan bagian alat berat perminyakan yang bekerja di PT. Perforindo Teknika Nusantara sebanyak 30 orang karyawan dari 43 orang karyawan.

Dengan skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert ini dibuat dalam bentuk pilihan ganda yang masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut :

Sangat Setuju	= bobot 5
Setuju	= bobot 4
Ragu-ragu	= bobot 3
Tidak Setuju	= bobot 2
Sangat tidak setuju	= bobot 1

Definisi Operasional Variabel

- **Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang konsisten yang mereka dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang.**
- **Motivasi adalah dorongan atau motivasi yang berupa pemberian motif sebagai alat pendorong yang ditujukan kepada orang lain untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dapat ditunjang dengan pemberian imbalan-imbalan jika dari motivasi tersebut berhasil atau mencapai sesuai yang diinginkan oleh si pemberi motivasi. Atau seperti menurut Manullag, 1982:146 yaitu seseorang bisa berubah karena motivasi, maka motivasi juga berarti pemberian motif atau penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Dalam hal ini motivasi sebagai faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.**

Metode Pengumpulan Data

Penelitian Kepustakaan

Penelitian lapangan

Metode Analisis Data

Uji Validitas

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Uji Reliabilitas

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum S^2_{item}}{S^2_{total}} \right)$$

Analisis Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Pengujian Hipotesis

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penerapan Gaya Kepemimpinan

- Men-supervisi karyawan secara langsung
- Karyawan diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- Pemimpin mau mendengarkan pendapat karyawan dan menerimanya jika sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan
- Perusahaan memberikan training-training untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan, baik in-house training ataupun training yang harus dilakukan dilokasi proyek atau luar kantor.
- Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup agar karyawan dalam bekerja dapat merasa nyaman dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
- Perusahaan selalu memonitor potensi karyawannya, jika kedapatan karyawannya memiliki potensi lebih, perusahaan akan memberikan tanggung jawab lebih dengan kompensasi-kompensasi tambahan.
- Dengan diadakannya meeting operational / safety setiap akhir minggu, baik karyawan dan pemimpinnya dapat berkomunikasi secara langsung menyampaikan masukan-masukan ataupun kritikan untuk perbaikan bersama.
- Pemimpin tidak merasa keberatan untuk memberikan pujian-pujian jika karyawan-karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga karyawan merasa dihargai akan usahanya dalam memajukan perusahaan dan dianggap sebagai asset perusahaan.
- Interaksi yang terjadi antara pemimpin dan karyawan ataupun karyawan dan karyawan berjalan dengan natural / baik dalam arti tidak ada jenjang atau batas kaku yang membatasi, sehingga komunikasi baik mengenai operasional atau komunikasi ringan selalu berjalan dengan baik (tanpa ada rasa takut).
- Perusahaan / pemimpin jika menemukan karyawan dalam bekerja berbuat kesalahan, masih memberikan kesempatan untuk belajar ataupun bahkan ditraining langsung, tidak secara langsung memberikan hukuman tetapi akan dicari dulu permasalahannya dan solusinya.

Motivasi Yang Diberikan Perusahaan Ke Karyawan

- Pemberian upah yang cukup (diatas UMR wilayah Jakarta)
- Tunjangan-tunjangan
- Fasilitas yang diterima karyawan
- Perusahaan memberikan budget setiap bulannya untuk biaya olahraga setiap karyawannya.
- Karyawan dapat menyampaikan keinginannya untuk training tertentu yang menunjang pekerjaannya.
- Perusahaan memberikan kesempatan karyawannya dengan memberikan jenjang kenaikan grade kepegawaian tanpa dipersulit, yang secara langsung dapat meningkatkan gaji beserta semua tunjangan-tunjanganannya.
- Ucapan terima kasih dari perusahaan setiap tahunnya dengan mengadakan family gathering untuk semua karyawan dan pemberian hadiah2 secara merata.
- Perusahaan memberikan upah tambahan berupa upah lembur dan transport lembur untuk para karyawan yang bekerja extra ataupun bonus harian bagi teknisi yang harus bekerja dilokasi.
- Perusahaan menyediakan sebuah lembaga internal perusahaan berupa koperasi yang memberikan pinjaman uang (kredit) dengan bunga 0% senilai 3 x gaji pokok.
- Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk maju, baik melalui pemberian training ataupun pemberian fasilitas / tunjangan yang transparan.

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel X (Gaya kepemimpinan)

No.Butir	Corrected Item-Total Correlation	α	Keputusan
1	0,358	0,30	VALID
2	0,359	0,30	VALID
3	0,347	0,30	VALID
4	0,301	0,30	VALID
5	0,321	0,30	VALID
6	0,348	0,30	VALID
7	0,463	0,30	VALID
8	0,376	0,30	VALID
9	0,349	0,30	VALID
10	0,352	0,30	VALID
11	0,349	0,30	VALID
12	0,319	0,30	VALID
13	0,384	0,30	VALID
14	0,321	0,30	VALID
15	0,318	0,30	VALID
16	0,418	0,30	VALID

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total Variabel Y (Motivasi kerja Karyawan)

No.Butir	Corrected Item-Total Correlation	α	Keputusan
1	0,358	0,30	VALID
2	0,359	0,30	VALID
3	0,347	0,30	VALID
4	0,301	0,30	VALID
5	0,321	0,30	VALID
6	0,348	0,30	VALID
7	0,463	0,30	VALID
8	0,376	0,30	VALID
9	0,349	0,30	VALID
10	0,352	0,30	VALID
11	0,349	0,30	VALID
12	0,319	0,30	VALID
13	0,384	0,30	VALID
14	0,321	0,30	VALID
15	0,318	0,30	VALID
16	0,418	0,30	VALID

Reliabilitas Gaya kepemimpinan

		Keputusan	Keterangan
0,644	0,60	Tolak H_0	reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Reliabilitas Motivasi kerja karyawan

		Keputusan	Keterangan
0,689	0,60	Tolak H_0	reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil Pengujian Hipotesis

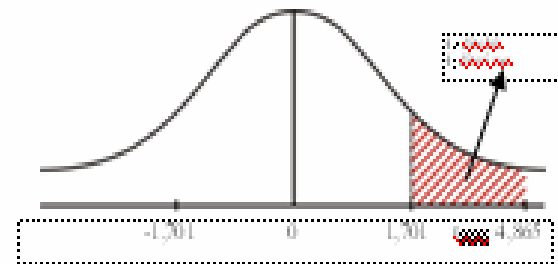
Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Motivasi Kerja Karyawan	Pearson Correlation	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{0,677 \cdot \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,677)^2}} \\
 &= \frac{0,677 \cdot \sqrt{28}}{\sqrt{1-0,458}} \\
 &= \frac{0,677 \cdot 5,2915}{\sqrt{0,542}} \\
 &= \frac{3,582}{0,736} \\
 &= 4,865
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan di atas, dapat kita simpulkan bahwa hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .



Kesimpulan :

$$t_{hitung} = 4,865 > t_{tabel} = 1,701$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat kita simpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, karena $4,865 > 1,701$ yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Permodala Indah Nusantara.

Kesimpulan

- **Gaya kepemimpinan pada PT Perforindo Teknika Nusantara adalah gaya kepemimpinan situasional dimana pemimpin bekerja sama dengan bawahannya dalam setiap kegiatan, adapun motivasi yang diberikan oleh perusahaan berupa pemberian upah yang cukup (diatas UMR wilayah Jakarta), tunjangan-tunjangan, fasilitas yang diterima karyawan, budget, training, jenjang karir, family gathering, upah tambahan, koperasi dan adanya kesempatan yang sama baik dalam fasilitas maupun tunjangan,**
- **Dengan analisis korelasi diperoleh hasil sebesar 0,677 artinya bahwa tingkat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan adalah kuat.**
- **Dari uji hipotesis diperoleh thitung sebesar 5,792 lebih besar dari ttabel 1,701. Sehingga Ho ditolak atau Ha diterima dimana berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Perforindo Teknika Nusantara.**

Saran

- Dengan melihat bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi karyawan, maka sebaiknya hal tersebut mendapat prioritas utama. Perusahaan atau manajemen sebaiknya melakukan komunikasi dua arah dari atasan maupun bawahan sehingga bila ada informasi atau hal-hal yang bersifat penting dapat diketahui bersama. Hubungan yang sehat dan baik pun dapat dibangun dengan adanya sikap dan gaya kepemimpinan yang baik oleh atasan.
- Perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menambah fasilitas yang belum diberikan rutin setiap tahun oleh perusahaan seperti kenaikan tingkat upah yang adil sesuai dengan kinerja karyawan, fasilitas yang menunjang pekerjaan dan fasilitas hiburan/rekreasi untuk karyawan, hal-hal tersebut diatas diharapkan dengan memberikan memberikan motivasi lebih kepada karyawan.
- Perusahaan perlu memberikan *Reward* (Penghargaan) bagi karyawan teladan atau berprestasi (baik) dan memberikan peringatan untuk karyawan yang menyalahi aturan perusahaan, diharapkan dengan memberikan reward (penghargaan) ataupun peringatan, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan sesuatu yang lebih untuk kemajuan perusahaan.
- Perusahaan diharapkan dapat membuat rencana jadwal pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang ataupun meningkatkan kemampuan karyawannya dengan harapan jangka panjang bahwa karyawan dapat menjadi leader dan ikut berkembang bersama perusahaan.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan semangat kepada peneliti lain dalam melakukan penelitian. Penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan mengenai pembahasan masalah secara keseluruhan, oleh karena itu penulis mengharapakan penelitian yang telah dilakukan dapat diteruskan oleh peneliti lainnya yang berminat untuk membahas masalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Penulis mengharapakan untuk penelitian lain yang akan dilakukan untuk lebih memperhatikan variable-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, sehingga pengaruh tersebut dapat lebih akurat.

Terima kasih