



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 1 (2) 2022: 159-163

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT XYZ

Dinda Tiya Fentika

Universitas Pamulang

author: e-mail: tiyadinda3@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juni 2022 Disetujui Juli 2022 Diterbitkan Agustus 2022</p> <p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. PT XYZ, sebagai salah satu perusahaan yang terus berkembang, menyadari pentingnya peran kepemimpinan dalam mendorong motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga kinerja tim dan perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan yang dapat meningkatkan semangat serta keterlibatan karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan di PT XYZ dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan.</p>
<p>Keywords: Leadership, Work Motivation,</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This study aims to analyze the role of leadership in improving employee work motivation at PT XYZ, a company engaged in the manufacturing sector. Employee work motivation is one of the important factors in achieving organizational goals. PT XYZ, as one of the companies that continues to grow, realizes the importance of the role of leadership in encouraging work motivation. Effective leadership not only affects individual performance, but also the performance of the team and the company as a whole. A leader is expected to be able to provide direction, inspiration, and support that can increase employee enthusiasm and engagement. Based on this phenomenon, this study aims to analyze how the role of leadership at PT XYZ can improve employee work motivation. This conclusion shows the</i></p>

importance of leaders who are able to inspire and motivate employees to achieve optimal performance. Effective leadership can create a supportive work environment, where employees feel appreciated, motivated, and driven to achieve company goals.

PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan berbagai sumber daya dalam menjalankan suatu organisasi guna mencapai tujuannya, antara lain sumber daya manusia, mesin, teknologi, dan material. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang menggerakkan suatu organisasi karena sumber daya manusia yang memiliki kreativitas, tenaga dan kemampuan dapat dikembangkan untuk mendukung kegiatan bisnis guna meningkatkan daya saing posisi organisasi dalam perusahaan. Sumber daya utamanya adalah kreativitas (creativity) yang didefinisikan sebagai kapasitas atau kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan sesuatu yang unik, menciptakan solusi dari suatu masalah atau melakukan sesuatu yang berbeda dari pakem (thinking outside the box). Kreativitas merupakan faktor yang menggerakkan lahirnya inovasi (innovation) dengan memanfaatkan penemuan (invention) yang sudah ada (Isa, 2016). Sumber daya manusia, salah satu sumber daya dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan di perusahaan sama pentingnya dengan keberhasilan perusahaan seperti halnya kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya baik bagi “Perusahaan” tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik, pengembangan karir karyawan secara teoritis lebih baik (Razak et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Di era yang penuh dengan tantangan dan dinamika bisnis seperti sekarang ini, peran kepemimpinan menjadi semakin krusial dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan dan semangat kerja karyawan yang berkelanjutan.

Motivasi kerja karyawan merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak buruk pada hasil kerja dan pencapaian organisasi.

PT XYZ sebagai salah satu perusahaan terkemuka di sektor industri tertentu, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan ini. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan peran kepemimpinan dalam konteks tersebut, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT XYZ, dengan harapan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan biasanya mencakup beberapa aspek utama yang mempengaruhi dinamika di perusahaan, seperti PT XYZ.

1. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki berbagai teori yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Beberapa teori yang sering digunakan dalam kajian literatur adalah:

-Teori Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional: Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan visi yang jelas dan dukungan emosional. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pengawasan, tugas, dan imbalan langsung.

-Teori Kepemimpinan Situasional: Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan situasi yang dihadapi dan kebutuhan karyawan, yang dapat memengaruhi tingkat motivasi mereka.

-Teori Karakteristik Pemimpin: Pemimpin yang karismatik dan memiliki komunikasi efektif lebih cenderung meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang terkait dengan kepemimpinan:

-Faktor Internal: Faktor-faktor seperti perasaan pencapaian, tanggung jawab, dan pengembangan karir sering kali ditingkatkan oleh pemimpin yang memberikan dukungan untuk pengembangan diri dan memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan.

-Faktor Eksternal: Penghargaan, gaji, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan.

3. Peran Kepemimpinan dalam Motivasi Kerja

-Pemimpin sebagai Pendorong Motivasi: Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, memberikan umpan balik positif, dan mendukung pertumbuhan karier karyawan cenderung mempengaruhi motivasi mereka secara positif.

-Pemimpin dan Lingkungan Kerja: Gaya kepemimpinan yang mendorong keterbukaan dan transparansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang secara tidak langsung meningkatkan motivasi karyawan.

-Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja: Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sering kali terkait dengan gaya kepemimpinan pemimpin mereka. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

4. Hubungan Antara Kepemimpinan dan Motivasi dalam Konteks PT XYZ

Konteks Industri: Pada PT XYZ, sebagai perusahaan yang mungkin bergerak di industri tertentu (misalnya manufaktur atau jasa), gaya kepemimpinan yang efektif harus sesuai dengan karakteristik industri tersebut. Misalnya, kepemimpinan yang lebih fleksibel dan inovatif mungkin lebih diperlukan di sektor teknologi dibandingkan dengan sektor tradisional.

Budaya perusahaan di PT XYZ juga akan memainkan peran penting dalam bagaimana kepemimpinan mempengaruhi motivasi. Budaya yang mendukung kerja tim dan partisipasi karyawan akan memperkuat efektivitas kepemimpinan.

Kesimpulan Umum dari Kajian literatur Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangat signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, baik melalui gaya transformasional maupun kepemimpinan situasional, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih kepada perusahaan.

METODE

Metode pada makalah ini adalah metode teoritis. teori-teori kepemimpinan seperti Teori Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, atau Teori Kontingensi. Untuk motivasi kerja, sering digunakan teori-teori seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, atau Teori Motivasi dan Prestasi McClelland. Metode teoritis dalam penelitian mengacu pada penggunaan teori-teori yang ada sebagai dasar untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Dalam konteks analisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan,

metode teoritis akan melibatkan penggunaan teori-teori yang relevan terkait kepemimpinan dan motivasi. Metode ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel teoretis yang dipelajari, dan bagaimana teori-teori tersebut dapat digunakan sebagai kerangka konseptual penelitian. Melakukan kajian terhadap literatur dan penelitian terdahulu terkait teori-teori kepemimpinan (seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan situasional) serta motivasi kerja untuk memperkuat teori dasar penelitian. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan tertentu bisa lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, dengan transformasional sering dikaitkan dengan peningkatan motivasi intrinsik dan transaksional lebih berfokus pada motivasi ekstrinsik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu pendeskripsian dan analisis yang intens terhadap realitas sosial tertentu atau unit individu, kelompok, organisasi atau masyarakat. Jenis studi kasus ini merupakan hasil penelitian peneliti di PT. XYZ. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi post-positivis, digunakan untuk mempelajari objek alam, di mana peneliti adalah alat utama, teknik pengumpulan data triangulasi, analisis data induktif atau induktif. kualitatif dan kualitatif ini menekankan signifikansi daripada generalisasi. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang tidak menggunakan numerik, kasus, deskriptif, wawancara mendalam, analisis fundamental, dan cerita. Dengan demikian, pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar, tanpa manipulasi, sesuai dengan kondisi lapangan yang objektif. Penelitian kualitatif beroperasi di lingkungan alam dan berusaha untuk mengetahui dan menafsirkan realitas sebagaimana adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan mendukung berkontribusi besar terhadap motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Bass (1985) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan di kalangan para pemimpin mereka. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, dan lebih sedikit mengalami burnout. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan akan mendapatkan tim yang lebih produktif dan kreatif, Hambatan-hambatan ini harus diatasi dengan perbaikan dalam pola komunikasi, pemberian reward, dan peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dalam bagian akhir tesis ini diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ada enam faktor utama yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan karyawan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi. Ke enam faktor peran kepemimpinan tersebut menghasilkan efektivitas kinerja yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kepemimpinan yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan efisiensi kinerja Karyawan di PT. XYZ menerapkan gaya kepemimpinan campuran, gaya kepemimpinan otokratis, partisipatif dan transaksional dalam hal ini peran kepemimpinan dapat dilihat dari keputusan yang tidak mempertimbangkan rekomendasi karyawan untuk keputusan pribadi, peran kepemimpinan dapat melihat bagaimana memecahkan masalah dan berani mengambil risiko dengan memperhatikan karyawannya, adanya penghargaan / reward diberikan kepada karyawannya berupa insentif dan voucher belanja apabila mencapai target, memberikan saran dan kritik kepada karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Pengaruh Peran kepemimpinan terhadap peningkatan efektivitas kinerja Karyawan di PT. XYZ dilihat pada indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Efektivitas dan kemandirian. Dari kelima indikator tersebut dapat dikatakan sebagai berikut : karyawan sudah baik dalam hal kualitas, kuantitas dan efisiensi, tetapi ada yang perlu diperbaiki dalam hal ketepatan waktu dan kemandirian, dalam hal ketepatan waktu terutama bagi karyawan yang mengerjakan tugasnya selesai melewati waktu yang ditentukan atau tepat waktu tetapi masih ada kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan untuk kemandirian pegawai yang kurang lebih menetap sepenuhnya bergantung pada pimpinan.

KESIMPULAN

Pengembangan Gaya Kepemimpinan Transformasional mendorong pemimpin di PT XYZ untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih inspiratif dan visioner untuk meningkatkan motivasi karyawan. Pelatihan Kepemimpinan pelatihan untuk manajer dan supervisor tentang pentingnya empati, komunikasi yang baik, dan memberikan umpan balik konstruktif, Pemberian Reward dan Penghargaan Menyusun sistem penghargaan yang lebih terstruktur untuk mengapresiasi karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Peningkatan Keterlibatan Karyawan Mengundang karyawan dalam proses pengambilan keputusan penting untuk meningkatkan rasa memiliki dan motivasi. Peran kepemimpinan di PT XYZ terbukti sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan memberi apresiasi cenderung berdampak positif terhadap motivasi, sementara gaya yang otoriter atau birokratis dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan karyawan agar produktivitas dan kepuasan kerja terus meningkat.

Peran kepemimpinan sangat signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan kemampuan komunikasi yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, pentingnya pengakuan terhadap karyawan dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi. Organisasi yang menginvestasikan dalam pengembangan kepemimpinan yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan termotivasi. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT XYZ. Karyawan yang merasa didukung dan termotivasi oleh pemimpin mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, Manajemen PT XYZ perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih transformasional untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Saran untuk manajemen adalah mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi para pemimpin agar dapat lebih memahami cara memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Makalah ini dapat ditutup dengan penegasan kembali pentingnya peran pemimpin dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, dengan implikasi bahwa pengembangan kepemimpinan harus menjadi prioritas dalam kebijakan sumber daya manusia PT XYZ.

REFERENSI

- Gallup. (2021). State of the American Workplace Report.
- Harvard Business Review. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Employee Productivity.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2022). Employee Motivation and Communication.
- Workhuman. (2022). The Power of Employee Recognition.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing Company.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley. Arifudin Husain, B., Novendri, I., Sunarsi, D., Kepemimpinan, G., & Karyawan,
- K. (2022a). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan
- Armadani. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sumber Sejahtera Cabang Luwu. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo)