

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MELATI MULYA VALINDO GROUP BANJARMASIN

Muhammad Najhan Noor
E-mail : Oke.najhan@gmail.com

ABSTRAK

Muhammad Najhan Noor, 2019, Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Pembimbing I : Hj. Farida Yulianti , Pembimbing II : Muhammad Hadini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Objek penelitian ini adalah perusahaan PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan serangkaian pengumpulan serta menginterpretasikan data yang diperoleh dan diolah sehingga dapat mendapatkan hasil yang jelas.

Hasil penelitian metode deskriptif adalah gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak memaksakan pendapat tapi dilakukan dengan cara musyawarah dan terkadang juga pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin bisa memberikan kharisma dan contoh kepada orang lain dengan kekuatan yang besar dalam memimpinnya. Motivasi yang digunakan oleh PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin adalah dengan menggunakan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, memberikan training untuk mengasah keterampilan para karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. .

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

Muhammad Najhan Noor, 2019, Analysis of Leadership Style and Motivation in Improving Performance Employees at PT Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Advice I : Hj. Farida Yulianti, Advice II : Muhammad Hadini.

This study aims to determine the Leadership style and work Motivation in Improving Employees at PT Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. The get result at PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. This study used a qualitativiv descriptive research design by conducting a series of collections and illustrating the ata obtained and processed so that it can

The results of the descriptive research method are the style of storage used at PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin tend to use the leaders non participatory leadership style transformational namely namely perinpin can give authority and examples to others with the power that great in leading it. The Motivation used by PT. Melati Mulya Galindo Group Banjarmasin is the employes is by using rewards for outstanding employees, providing training to hone skills the empoyess the style of leadership and good motivation from the company can improve employe performance.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dan motivasi yang membuat karyawan lebih semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang mampu mengerjakan sesuatu dengan benar dan membantu yang lain dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2012 Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis)

Seorang pemimpin wajib memberikan motivasi kerja kepada para karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja. Tugas pemimpin adalah menjaga motivasi karyawannya supaya tidak ada penurunan sama sekali bahkan hilang. Adapun cara meningkatkan motivasi kerja tidak sulit. Selama perusahaan memiliki arah yang jelas, hormat yang baik terhadap sesama karyawan dan mempunyai *resources* yang diperlukan karyawan dalam bekerja, maka besar kemungkinan karyawan akan bertahan di perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi maka tidak dapat memberikan performa dengan kualitas yang diharapkan.

PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Event Organizer*, Rental AC dan Smart Agro Tani Bibit Jagung yang berdiri tahun 2011. Penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan direktornya dan motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin.

Kinerja karyawan PT. Melati Mulya Valindo Group dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak ada contoh panutan yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. (Robbins 2006 : 115)

Berdasarkan uraian di atas, inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk meneliti masalah di atas berupa sebuah studi kasus penelitian dengan mengambil suatu obyek

penelitian di PT. MELATI MULYA VALINDO GROUP di Banjarmasin, Mencari tahu cara perusahaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan Motivasi yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis pembahasan agar terlihat mudah penulis merencanakan penyusunan skripsi ini, penulis memakai beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis dalam membuat skripsi. Adapun data yang didapat adalah data kualitatif, data yang langsung didapat dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kali oleh peneliti.

1) Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah :

- (1) Penelitian Pendahuluan yaitu penelitian awal yang mana penulis melihat arah penelitian untuk mendapatkan gambaran dari masalah yang dibahas.
- (2) Penelitian Kepustakaan, yakni segala upaya yang dilakukan oleh peneliti mempelajari referensinya, mencari literatur yang berupa buku-buku, karya tulis ilmiah, skripsi yang masih relevan, untuk masalah yang dibahas.
- (3) Penelitian Lapangan, yaitu salah satu metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data, yang biasanya berupa data kualitatif yang tidak dengan literatur yang dalam dan langsung menuju objek yang diteliti untuk memperoleh data dan informasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri di dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda pula dalam memimpin para pengikutnya. Gaya kepemimpinan atau cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dari pola karakter dan tingkah laku dari seorang pemimpin untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian dari penulis melihat setiap karyawan memiliki penilaian berbeda-beda terhadap pemimpinnya. Penilaian pimpinan dilihat dari perilaku seorang atasan dalam memberikan instruksi kepada bawahannya, perhatian atasan kepada karyawannya, arahan pimpinan dalam mengkoordinir dibawahnya sehingga bawahannya dapat memaksimalkan tugasnya masing-masing.

Beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Direktur PT. Melati Mulya Valindo Group :

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil wawancara penulis kepada karyawan perusahaan, bahwa beliau menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengakuan karyawan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dan kharisma yang cukup terbukti karyawan selalu nyaman dipimpin dan patuh terhadap instruksi pemimpin dan mengatakan bahwa karyawan diperlakukan oleh pemimpin sebagai agen perubahan, yang berusaha dan berjuang untuk membuat suatu perubahan dari peningkatan segi karyawan, segi omset dan juga mentransformasikan kemajuan perusahaan di PT. Melati Mulya Valindo Group untuk membuat cabang-cabang yang baru.

Seorang pemimpin dapat memahami karakter individual setiap bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara dan langsung terjun ke lapangan pemimpin ataupun Direktur PT. Melati Mulya Valindo Group yang bernama Rikval Fachruri cukup akrab

dengan karyawan karena sering terjalin komunikasi, dia paham akan sifat dan karakter tiap karyawannya terbukti ketika makan siang peneliti melihat keakraban antara atasan dan bawahan di dalam makan siang bersama dalam satu tempat dan saling bercanda satu sama yang lain seakan seperti sebuah keluarga.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Selanjutnya yang digunakan oleh Direktur PT. Melati Mulya Valindo Group adalah gaya kepemimpinan Transaksional yaitu gaya ini berfokus kepada transaksi antara atasan dan bawahan dengan maksud adanya hubungan di antara keduanya dengan memberikan penghargaan dari kinerja yang baik dan memberkan hukuman ataupun teguran atas kinerja yang di bawah standar.

Adapun cirinya adalah bahwa pemimpin tidak melakukan pengawasan yang ketat terhadap bawahan hanya menerima hasil. Dari wawancara karyawan bahwa pemimpin aktif dalam memberikan kritikan ataupun masukan guna untuk membangun kinerja karyawan lebih baik tetapi dalam suatu pengawasan pemimpin jarang mengawasi karyawan karyawan dalam mengerjakan suatu event yang sifatnya berada di lapangan.

Pemimpin juga mendorong anggota perusahaan dalam bekerja sesuai aturan, bekerja secara berencana, mendapatkan sasaran yang telah di tetapkan dan jasa yang memenuhi standar oleh customer. Pemimpin menerapkan sistem target dalam perusahaan, setiap penugasaan pemimpin biasanya memberikan deadline kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya agar gunanya karyawan bisa menggunakan waktu yang efektif dan efisien.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi dengan ketat. Berdasarkan hasil wawancara, dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, pemimpin dan

karyawan sangat berperan penting dalam pengambilan suatu keputusan. Pemimpin selalu mengumumkan keputusannya kepada karyawannya dan pemimpin mengatakan ingin bekerja secara *team work* bukan *one man show*

Gaya kepemimpinan ini ada komunikasi dua arah. Dari hasil wawancara peneliti, pemimpin karyawan mengatakan jika dalam komunikasi perusahaan harus adanya *feedback* yaitu pemimpin mendengarkan keluhan, saran dan pendapat karyawan

Pemimpin merupakan pendengar yang baik kepada bawahan. Adapun dari hasil wawancara pemimpin adalah pendengar yang baik kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki masalah, pemimpin mendengar dan memberikan solusi dan motivasi untuk karyawannya.

Langkah yang digunakan Direktur PT. Melati Mulya Valindo Group agar karyawannya bisa maksimal dalam bekerja, yaitu sebagai berikut :

1) Motivasi Karyawan Ditingkatkan Melalui Training

Terkadang mengerjakan yang dilakukan setiap hari, membuat sebagian besar karyawan PT. Melati Mulya Valindo dapat merasa jenuh dan bosan. Dampaknya motivasi mereka dapat menurun. Maka dari itu untuk mengembalikan motivasi karyawan PT. Melati Mulya Valindo Group perusahaan mengadakan training khusus karyawan.

2) Reward bagi Karyawan yang Berprestasi

Pemimpin PT. Melati Mulya Valindo Group memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi berupa reward bisa dalam bentuk bonus, insentif dan promosi jabatan. Ini merupakan cara terima kasih yang dilakukan oleh pemimpin atas prestasi karyawannya. Cara tersebut terbukti karyawan lebih semangat untuk memberikan prestasi-prestasi ;berikutnya untuk perusahaan. Salah satu yang sering digunakan PT. Melati Mulya Valindo Group adalah kompensasi uang kepada karyawan yang berprestasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat di beberapa kesimpulan bahwa kepemimpinan yang condong di PT Melati Mulya Valindo group adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Berdasarkan dari hasil wawancara kepemimpinan partisipatif yang paling memenuhi indikator. Pemimpin menerapkan sistem kepercayaan kepada karyawannya, sehingga dalam pengambilan keputusan pemimpin selalu berdiskusi kepada karyawannya.

Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja PT. Melati Mulya Valindo Group, motivasi mempunyai peran yang penting karena suatu usaha dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong dan menimbulkan semangat kerja yang lebih bak lagi pegawainya.

Saran-saran

- 1) Peneliti menyarankan agar bisa lebih menggunakan gaya kepemimpinan transoformasional dibandingkan transaksional dan partisipatif, agar kiranya pemimpin lebih ditambah aura kharismaniknya di mata karyawan.
- 2) Peneliti menyarankan agar tidak menggunakan tipe otokratik dalam memimpin yang memaksakan kehendak ataupun pendapat dibandingkan kehendak atau keinginan yang lain.
- 3) Peneliti menyarankan agar lebih meningkatkan motivasi kinerja karyawannya agar karyawannya dapat berprestasi dan mudah mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan dalam hal keamanan dalam bekerja. Training Motivasi yang dilakukan oleh perusahaan agar konsisten dalam melakukannya agar karyawan tetap semangat terus dan adapun

kebersamaan juga perlu ditingkatkan melalui liburan bersama jalan-jalan, pantai dan bukit.

Rujukan

Djoko, 2006. Komunikasi Bisnis. Jakarta: Erlangga

Fanlia Prima 2017. Metodologi Penelitian dan Filsafat Ilmu. Banjarmasin: FE UNISKA
Muhammad Arsyad Albanjary

Hamsinah, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makasar online tanggal akses 2 Juli 2019

Hasibuan, Melayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Edisi IX, PT. Gunung Agung, Jakarta.

Herlina, Maryatul. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Cabang Banjarmasin

Kiramah. 2015 Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan pada CV. Dwijaya Sakti Motor Banjarmasin)

Mulyadi, Deddy. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo

Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan, Bandung : Mandar Maju,

Nurdiyanta, 2016. Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Karang Anyar Tanggal Akses 3 Juli 2019

Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Saefrudin. 2017. Pengorganisasiaan Dalam Manajemen Jurnal online di akses tanggal 3 juli 2019

Siagian, Sondang. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Suranta, Sri. 2012. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis.

Umam, Khaerul. 2009. Perilaku Organisasi, Bandung : Cv Pustaka setia

SURAT KETERANGAN
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH DAN SKRIPSI

Pada hari ini Rabu, tanggal 31 bulan Juli tahun 2019, telah dilakukan verifikasi dan validasi artikel ilmiah dan skripsi Mahasiswa atas nama :

Nama : M. Najhan Noor
NPM : 15310059
Fakultas : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Tahun Masuk/Semester : 2015
Tahun Lulus/ Semester : 2019 semester 8
Indek Kumulatif (IPK) : 3.27
Hasil Plagiasi : 0 %
Letter Of Acceptance (LOA) : Ada / Tidak Ada (Coret tidak perlu)



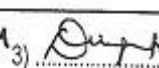

Dinyatakan memenuhi syarat dan ketentuan untuk melakukan pendaftaran yudisium pada semester Ganjil/Genap Tahun akademik 2019.

Banjarmasin, 31 Juli 2019

Mahasiswa,


M. Najhan Noor

Mengetahui / Menyetujui:

1) Pembimbing I	: <u>Hj. Fatma Yulianti SE,MM</u>	1) 
2) Pembimbing II	: <u>Muhammad Hadini, SE, MM</u>	2) 
3) Ketua Program Studi	: <u>Dr. Dwi Wahyu Artiniingsih M</u>	3) 
4) UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal	: <u>Antoni Pardede, S.Si, M.Si, Ph.D</u>	4) 



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 8%

Date: Selasa, Agustus 13, 2019

Statistics: 162 words Plagiarized / 1929 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

ANALISIS **GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA** DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MELATI MULYA VALINDO GROUP BANJARMASIN Muhammad Najhan Noor E-mail : Oke.najhan@gmail.com ABSTRAK Muhammad Najhan Noor, 2019, Analisis **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi** dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Pembimbing I : Hj.

Farida Yulianti , Pembimbing II : Muhammad Hadini **Penelitian ini bertujuan untuk** mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Objek penelitian ini adalah perusahaan PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan serangkaian pengumpulan serta menginterpretasikan data yang diperoleh dan diolah sehingga dapat mendapatkan hasil yang jelas. Hasil penelitian metode deskriptif adalah gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT.

Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak memaksakan pendapat tapi dilakukan dengan cara musyawarah dan terkadang juga **pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional** yaitu pemimpin bisa memberikan kharisma dan contoh kepada orang lain dengan kekuatan yang besar dalam memimpinya. Motivasi yang digunakan oleh PT.

Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin adalah dengan menggunakan **reward bagi karyawan yang** berprestasi, memberikan training untuk mengasah keterampilan para karyawan. **Gaya kepemimpinan dan motivasi** yang baik dari **perusahaan dapat meningkatkan kinerja** karyawan. . Kata Kunci : **Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja**

ABSTRACT Muhammad Najhan Noor, 2019, Analysis of Leadership Style and Motivation in Improving Performance Employees at PT Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Advice I : Hj. Farida Yulianti, Advice II : Muhammad Hadini.

This study aims to determine the Leadership style and work Motivation in Improving Employees at PT Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. The get result at PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. This study used a qualitativ descriptive research design by conducting a series of collections and illustrating the ata obtained and processed so that it can The results of the descriptive research method are the style of storage used at PT.

Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin tend to use the leaders non participatory leadership style transformational namely namely perinpin can give authority and examples to others with the power that great in leading it. The Motivation used by PT. Melati Mulya Galindo Group Banjarmasin is the employes is by using rewards for outstanding employees, providing training to hone skills the empoyess the style of leadership and good motivation from the company can improve employe performance.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Performance **PENDAHULUAN Sumber daya manusia dalam perusahaan** perlu adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dan motivasi yang membuat karyawan lebih semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang mampu mengerjakan sesuatu dengan benar dan membantu yang lain dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor **yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi.** Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2012 **Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis**) Seorang pemimpin wajib memberikan motivasi kerja kepada para pkaryawan agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja.

Tugas pemimpin adalah menjaga motivasi karyawannya supaya tidak ada penurunan sama sekali bahkan hilang. Adapun cara meningkatkan motivasi kerja tidak sulit. Selama perusahaan memiliki arah yang jelas, hormat yang baik terhadap sesama karyawan dan mempunyai resources yang diperlukan karyawan dalam bekerja, maka besar kemungkinan karyawan akan betahan di perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi maka tidak dapat memberikan peforma dengan kualitas yang diharapkan. PT.

Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang Event Organizer, Rental AC dan Smart Agro Tani Bibit Jagung yang berdiri tahun 2011. Penelitian ini memfokuskan pada gaya kepemimpinan direktornya dan motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. Kinerja karyawan PT.

Melati Mulya Valindo Group dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak ada contoh panutan yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

(Robbins 2006 : 115) Berdasarkan uraian di atas, inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk meneliti masalah di atas berupa sebuah studi kasus penelitian dengan mengambil suatu obyek penelitian di PT. MELATI MULYA VALINDO GROUP di Banjarmasin, Mencari tahu cara perusahaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan Motivasi yang diberikan.

METODE PENELITIAN Dalam menganalisis pembahasan agar terlihat mudah penulis merencanakan penyusunan skripsi ini, penulis memakai beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis dalam membuat skripsi. Adapun data yang didapat adalah data kualitatif, data yang langsung didapat dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kali oleh peneliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah : Penelitian Pendahuluan yaitu penelitian awal yang mana penulis melihat arah penelitian untuk mendapatkan gambaran dari masalah yang dibahas. Penelitian Kepustakaan, yakni segala upaya yang dilakukan oleh peneliti mempelajari refrensinya, mencari literatur yang berupa buku-buku, karya tulis ilmiah, skripsi yang masih relevan, untuk masalah yang dibahas.

Penelitian Lapangan, yaitu salah satu metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data, yang biasanya berupa data kualitatif yang tidak dengan literatur yang dalam dan langsung menuju objek yang diteliti untuk memperoleh data dan informasi. HASIL DAN PEMBAHASAN Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri di dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda pula dalam memimpin para pengikutnya .Gaya kepemimpinan atau cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam

mempengaruhi bawahannya dari pola karakter dan tingkah laku dari seorang pemimpin untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil penelitian dari penulis melihat setiap karyawan memiliki penilaian berbeda-beda terhadap pemimpinnya.

Penilaian pimpinan dilihat dari perilaku seorang atasan dalam memberikan instruksi kepada bawahannya, perhatian atasan kepada karyawannya, arahan pimpinan dalam mengkoordinir dibawahnya sehingga bawahannya dapat memaksimalkan tugasnya masing-masing. Beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Direktur PT. Melati Mulya Valindo Group : Gaya Kepemimpinan Transformasional Hasil wawancara penulis kepada karyawan perusahaan, bahwa beliau menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yaitu pengakuan karyawan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dan kharisma yang cukup terbukti karyawan selalu nyaman dipimpin dan patuh terhadap instruksi pemimpin dan mengatakan bahwa karyawan diperlakukan oleh pemimpin sebagai agen perubahan, yang berusaha dan berjuang untuk membuat suatu perubahan dari peningkatan segi karyawan, segi omset dan juga mentransformasikan kemajuan perusahaan di PT. Melati Mulya Valindo Group untuk membuat cabang-cabang yang baru.

Seorang pemimpin dapat memahami karakter individual setiap bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara dan langsung terjun ke lapangan pemimpin ataupun Direktur PT. Melati Mulya Valindo Group yang bernama Rikval Fachruri cukup akrab dengan karyawan karena sering terjalin komunikasi, dia paham akan sifat dan karakter tiap karyawannya terbukti ketika makan siang peneliti melihat keakraban antara atasan dan bawahan di dalam makan siang bersama dalam satu tempat dan saling bercanda satu sama yang lain seakan seperti sebuah keluarga. Gaya Kepemimpinan Transaksional Selanjutnya yang digunakan oleh Direktur PT.

Melati Mulya Valindo Group adalah gaya kepemimpinan Transaksional yaitu gaya ini berfokus kepada transaksi antara atasan dan bawahan dengan maksud adanya hubungan di antara keduanya dengan memberikan penghargaan dari kinerja yang baik dan memberkan hukuman ataupun teguran atas kinerja yang di bawah standar. Adapun cirinya adalah bahwa pemimpin tidak melakukan pengawasan yang ketat terhadap bawahan hanya menerima hasil.

Dari wawancara karyawan bahwa pemimpin aktif dalam memberikan kritikan ataupun masukan guna untuk membangun kinerja karyawan lebih baik tetapi dalam suatu pengawasan pemimpin jarang mengawasi karyawan karyawan dalam mengerjakan suatu event yang sifatnya berada di lapangan. Pemimpin juga mendorong anggota perusahaan dalam bekerja sesuai aturan, bekerja secara berencana, mendapatkan

sasaran yang telah ditetapkan dan jasa yang memenuhi standar oleh customer.

Pemimpin menerapkan sistem target dalam perusahaan, setiap penugasan pemimpin biasanya memberikan deadline kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya agar gunanya karyawan bisa menggunakan waktu yang efektif dan efisien. Gaya Kepemimpinan Partisipatif Gaya kepemimpinan ini melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi dengan ketat.

Berdasarkan hasil wawancara, dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, pemimpin dan karyawan sangat berperan penting dalam pengambilan suatu keputusan. Pemimpin selalu mengumumkan keputusannya kepada karyawannya dan pemimpin mengatakan ingin bekerja secara team work bukan one man show Gaya kepemimpinan ini ada komunikasi dua arah.

Dari hasil wawancara peneliti, pemimpin karyawan mengatakan jika dalam komunikasi perusahaan harus adanya feedback yaitu pemimpin mendengarkan keluhan, saran dan pendapat karyawan Pemimpin merupakan pendengar yang baik kepada bawahan. Adapun dari hasil wawancara pemimpin adalah pendengar yang baik kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki masalah, pemimpin mendengarkan dan memberikan solusi dan motivasi untuk karyawannya. Langkah yang digunakan Direktur PT.

Melati Mulya Valindo Group agar karyawannya bisa maksimal dalam bekerja, yaitu sebagai berikut : Motivasi Karyawan Ditingkatkan Melalui Training Terkadang mengerjakan yang dilakukan setiap hari, membuat sebagian besar karyawan PT. Melati Mulya Valindo dapat merasa jenuh dan bosan. Dampaknya motivasi mereka dapat menurun. Maka dari itu untuk mengembalikan motivasi karyawan PT. Melati Mulya Valindo Group perusahaan mengadakan training khusus karyawan.

Reward **bagi Karyawan yang Berprestasi** Pemimpin PT. Melati Mulya Valindo Group memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi berupa reward bisa dalam bentuk bonus, insentif dan promosi jabatan. Ini merupakan cara terima kasih **yang dilakukan oleh pemimpin** atas prestasi karyawannya.

Cara tersebut terbukti karyawan lebih **semangat untuk memberikan prestasi-prestasi** ;berikutnya untuk perusahaan. Salah satu yang sering digunakan PT. Melati Mulya Valindo Group adalah kompensasi uang kepada karyawan yang berprestasi. PENUTUP Kesimpulan Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat di beberapa kesimpulan bahwa kepemimpinan yang condong di PT

Melati Mulya Valindo group adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Berdasarkan dari hasil wawancara kepemimpinan partisipatif yang paling memenuhi indikator.

Pemimpin menerapkan sistem kepercayaan kepada karyawannya, sehingga dalam pengambilan keputusan pemimpin selalu berdiskusi kepada karyawannya. Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dan semangat kerja PT. Melati Mulya Valindo Group, motivasi mempunyai peran yang penting karena suatu usaha dari para pemimpin untuk menggugah, mendorong dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik lagi pegawainya.

Saran-saran Peneliti menyarankan agar bisa lebih menggunakan gaya kepemimpinan transoformasional dibandingkan transaksional dan partisipatif, agar kiranya pemimpin lebih ditambah aura kharismatiknya di mata karyawan. Peneliti menyarankan agar tidak menggunakan tipe otokratik dalam memimpin yang memaksakan kehendak ataupun pendapat dibandingkan kehendak atau keinginan yang lain.

Peneliti menyarankan agar lebih meningkatkan motivasi kinerja karyawannya agar karyawannya dapat berprestasi dan mudah mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan dalam hal keamanan dalam bekerja. Training Motivasi yang dilakukan oleh perusahaan agar konsisten dalam melakukannya agar karyawan tetap semangat terus dan adapun kebersamaan juga perlu ditingkatkan melalui liburan bersama jalan-jalan, pantai dan bukit. Rujukan Djoko, 2006. Komunikasi Bisnis. Jakarta: Erlangga Fanlia Prima 2017.

Metodologi Penelitian dan Filsafat Ilmu. Banjarmasin: FE UNISKA Muhammad Arsyad Albanjary Hamsinah, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makasar online tanggal akses 2 Juli 2019 Hasibuan, Melayu. 2001.

Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Edisi IX, PT. Gunung Agung, Jakarta. Herlina, Maryatul. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kerja Karyawan pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Cabang Banjarmasin Kiramah. 2015 Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan pada CV. Dwijaya Sakti Motor Banjarmasin) Mulyadi, Deddy. 2009.

Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan, Bandung : Mandar Maju, Nurdianta, 2016. Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Karang Anyar Tanggal Akses 3 Juli 2019 Robbins, Stephen.

P. 2006. Perilaku organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA. Saefrudin. 2017. Pengorganisasian Dalam Manajemen Jurnal online di akses tanggal 3 juli 2019 Siagian, Sondang. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta Suranta, Sri. 2012. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Umam, Khaerul. 2009.

Perilaku Organisasi, Bandung : Cv Pustaka setia

INTERNET SOURCES:

<1% -

https://teknikpemimpinan.blogspot.com/2013/03/penerapan-teori-keputusan-dalam_5095.html

1% - http://eprints.undip.ac.id/45709/1/01_WIRAWAN.pdf

<1% - <https://e-journal.unair.ac.id/JEBA/article/download/4279/2919>

1% -

<https://id.123dok.com/document/we4x60z-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformatif-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-pt-bank-rakyat-indonesia-kantor-cabang-muara-bulian.html>

1% -

http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e/2017/08/jurnal-resmi-mara-prasetia-1.pdf

1% - <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekobis/article/download/665/540>

<1% -

<https://docplayer.info/135948941-Skripsi-diajukan-untuk-memenuhi-salah-satu-syarat-meraih-gelar-sarjana-s1-akuntansi-pada-fakultas-ekonomi-dan-bisnis-islam-uin-alaududin-makassar.html>

<1% - <https://skripsimahasiswa.blogspot.com/2010/11/teknik-analisis-data.html>

<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/375/7/10210015%20Bab%203.pdf>

<1% - http://repository.upi.edu/17705/5/T_IPS_1201547_chapter3.pdf

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/6461/5/BAB%20III%20revisi..pdf>

1% -

<https://fundra-dian.blogspot.com/2010/12/proposal-pengaruh-gaya-kepemimpinan.html>

<1% -

<https://bppk.kemenkeu.go.id/id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/20336-pengaruh-gaya-kepemimpinan,-iklim-organisasi,-dan-sistem-rekrutmen,-melaui-mutu-pusdiklat-terhadap-keunggulan-bppk>

<1% -

<https://mettaty.wordpress.com/2013/05/11/nilai-sikap-kepuasan-kerja-persepsi-dan-pengambilan-keputusan-individu/>

1% - <https://bisnisukm.com/cara-meningkatkan-motivasi-kerja-karyawan.html>

<1% -

<https://aniromaningsih.blogspot.com/2015/12/makalah-studi-kasus-disiplin-kerja.html>

<1% -

<https://idakurniati19.blogspot.com/2015/12/motivasi-leadership-dan-komunikasi-di.html>

1% -

https://www.academia.edu/35055353/PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_STRES_KERJA_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN

<1% -

https://mafiadoc.com/lampiran-surat-nomor-1845-e52-pl-2013-tanggal-18-juni-2013_598af4121723ddd069fb0f71.html

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/12447/5/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

1% - http://eprints.umk.ac.id/830/8/daftar_pustaka.pdf

1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/63399/Reference.pdf;sequence=1>