

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar)

Imroatun Fadillah^{1*}, Rosmayani²

^{1,2}Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau

*Correspondent email: imroatunfadillah625@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze, find out, and explain the influence of leadership style on employee motivation in palm oil mills (case study on Pt. Flora Wahana Tirta Rifansi, Kampar Regency). The type of research used by the author is a descriptive survey and uses quantitative research methods using SPSS 26 software. The population in this study is an employee of PT: Flora Wahana Tirta Rifansi, Kampar Regency which totaled 55 respondents. The results of this study show that in the leadership style variables with indicators of instructive behavior, consultative behavior, participatory behavior, negative behavior, and supportive leadership behavior, the respondents agreed. As for the work motivation variable with behavioral direction indicators, the level of effort and persistence obtained the results of respondents with the category of agree. Then from the statistical calculation, it was found that the leadership style had a significant effect on the work motivation of employees at the PT. Flora Wahana Tirta Rifansi, Kampar Regency.*

Keywords: *Leadership Style; Leadership; Work Motivation*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini sebuah perusahaan atau organisasi dikatakan berhasil apabila terdapat seseorang yang mampu menjadi penggerak yang bertanggung jawab untuk menilai baik dirinya dan bawahannya dalam suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi dapat dinilai dengan mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya, yang terlihat mulai dari kemampuan mengidentifikasi permasalahan dalam organisasi, melakukan analisis permasalahan, dan memperkirakan dampak dalam organisasi. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia dengan demikian merupakan salah satu aset penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi.

Suatu organisasi baik dalam perusahaan maupun bisnis, sumber daya manusia dinyatakan mempunyai peranan yang penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dan merupakan suatu tujuan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengelola perubahan sumber daya manusia, penting untuk mempertimbangkan seberapa baik kinerja seseorang, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Seorang pemimpin perlu memahami bahwa karyawan adalah sumber daya berharga yang memiliki dampak besar terhadap produktifitas. Di sisi lain, perusahaan juga harus mewaspadaai tuntunan setiap karyawan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan sekaligus meminta individu untuk bekerja lebih efisien. Sebagai seorang pemimpin dalam memimpin, membujuk, dan membuat keputusan dengan mempertimbangkan tujuan organisasi dapat berdampak pada seberapa baik kinerja perusahaan serta gaya dan cara pemimpin dalam mengelola suatu perusahaan sesuai dengan arah yang ditentukan.

Menurut Effendi (2002:28) dalam Priyono (2016:176), gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya untuk membimbing, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin yang berada dalam suatu perusahaan merupakan orang yang memiliki kelebihan dan keterampilan dimana pemimpin merupakan seorang komandan, penuntun, pengarahan, dan bimbingan, yang mana mereka dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan, dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. (Simanjutak 2020)

Menurut Alhudhori et al (2019) dalam (Wardi and Thaib 2023) Gaya Kepemimpinan adalah cara dari seorang pemimpin memberikan suatu pengaruh kepada para pengikutnya dan berwujud pola perilaku

dan kepribadian. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai program dan bertindak dengan cara atau gaya tertentu dengan anggota kelompok. Dengan demikian, kepemimpinan berfungsi sebagai sebuah kekuatan dinamis yang memberikan motivasi, mengkoordinasi dan mendorong organisasi dalam memperoleh sebuah tujuan-tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi.

Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sesuatu, menentukan kemampuan bertindak dan untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Gaya juga perlu dilakukan oleh pemimpin karena salah satu cara untuk menguji motivasi pegawai atau karyawan dalam bekerja, selain itu keamanan pekerjaan juga perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan dengan cara memberikan fasilitas yang cukup nyaman bagi karyawan untuk bekerja dengan adanya hal itu maka tujuan organisasi akan berjalan sesuai dengan yang di inginkan. Kemudian, hubungan interpersonal antara pemimpin dengan bawahan apabila kedua hal tersebut terjalin dengan baik karena adanya motivasi dari pemimpin, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Sebaliknya apabila motivasi menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam meningkatkan motivasi sumber daya manusia saat ini semakin penting keberadaannya.

Hasibuan (2016:141) dalam (Fajrin 2018) menjelaskan bahwa “Motivasi ialah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin itu sendiri. Karena jika tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Oleh sebab itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari, walaupun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik namun tidak didukung dengan motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pimpinan atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Kinerja karyawan salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dan melaksanakan tugas dan kewajiban terhadap organisasi di mana ia bekerja.

Tabel 1. Data dan tingkat absensi karyawan PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar Tahun 2019-2024

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah hari kerja karyawan | Absensi | | | Jumlah absensi pertahun(orang) |
|-------|-----------------|----------------------------|---------|----|----|--------------------------------|
| | | | I | S | A | |
| 2019 | 49 | 312 | 3 | 9 | 12 | 24 |
| 2020 | 51 | 312 | 9 | 4 | 2 | 15 |
| 2021 | 65 | 312 | 15 | 5 | 3 | 23 |
| 2022 | 45 | 312 | 6 | 12 | 2 | 20 |
| 2023 | 45 | 312 | 2 | 5 | 10 | 17 |

Sumber: PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar 2024

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, pemimpin dapat menciptakan karyawan yang berprestasi, prestasi secara individu yang baik dan bagaimana cara memotivasi agar karyawan mau bekerja berdasarkan keinginan dan kemampuan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Kinerja karyawan dapat menentukan terwujudnya sasaran maupun tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan seperti apa yang dilakukan oleh atasan dan motivasi yang bagaimana yang akan diterapkan pemimpin kepada bawahannya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar. Penelitian yang peneliti lakukan di PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar bertujuan untuk mempelajari bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang diterapkan oleh pemimpin terhadap bawahannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan tipe survey penelitian deskriptif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menampilkan gambar lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksud dengan eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkaitan dengan masalah dan tempat yang diteliti antara fenomena yang diuji. Menurut Sugiyono (2017:63) dalam (Merlina Nadia 2023) Penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori dan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Kemudian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Karena metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono 2021:16-17)

Disini penulis langsung melakukan penelitian di PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar, dengan mensurvey langsung hal-hal yang berhubungan dengan penelitian yang penulis dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data, mengklarifikasi sehingga diperoleh rumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas kuesioner Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila setiap pernyataan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu menjadi alat ukur dalam fenomena yang diteliti.

Uji validitas data penelitian ini menggunakan kolerasi tiap faktor dengan ketentuan nilai r-hitung > r-tabel, maka item pernyataan dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas data variabel Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Pada uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha > nilai batas yaitu 0,814 > 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Reliable, dan nilai Cronbach's Alpha > nilai batas yaitu 0,728 > 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Reliable.

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 2. Persamaan regresi linear sederhana absensi

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.138 | 4.933 | | 4.082 | .000 |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | .296 | .080 | .454 | 3.712 | .000 |

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 20.138 + 0,296 X$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

- Konstanta sebesar 20.138 artinya jika variabel bebas X (Gaya Kepemimpinan) itu berniali nol, maka variabel terikat Y (Motivasi Kerja) bernilai sebesar 20.138 satuan
- Koefisien regresi X sebesar 296 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1% nilai variabel Gaya Kepemimpinan bertambah sebesar 296. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Semakin besar Gaya Kepemimpinan maka nilai Motivasi Kerja akan membaik.

Untuk mengetahui hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebagai berikut: uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung > t-tabel pada signifikasi 5% (=0,05).

$$\begin{aligned}
 \text{t-tabel} &= \alpha/2: n-k-1 \\
 &= 0,05/2:55-1-1 \\
 &= 0,025:53 \\
 &= 2.006
 \end{aligned}$$

Maka diketahui, t-tabel = 2,006 dari hasil output SPSS pada tabel V.19, maka dapat disimpulkan: t-hitung = 3.712 > 2,006. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabe Motivasi Kerja (Y). Maka dapat diajukan bahwa hipotesis

yang diajukan: diduga bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar.

Berdasarkan koefisien determinasi atau uji R^2 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan motivasi kerja karyawan.

Tabel 3. koefisien determinasi atau uji R^2 gaya kepemimpinan

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .454 ^a | .206 | .191 | 2.690 |
| a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN | | | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau R square sebesar 0,206 atau 20,6 %. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi tingkat Motivasi Kerja sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4% dipengaruhi oleh hal-hal lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dalam hasil ini dapat disimpulkan walaupun gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, tetapi pengaruhnya cenderung lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah satu-satunya variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT XYZ. (Nanda and Wikansari., 2017). Dari hasil penelitian terdahulu besarnya presentase pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan perhitungan dengan rumus koefisien determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti upah, kondisi kerja dan kualitas supervisi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis yang telah di uraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan di pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar berada pada kategori "Setuju". Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari perilaku instruktif, perilaku konsultatif, perilaku partisipatif, perilaku delegatif dan kepemimpinan suportif senantiasa menambahkan motivasi kerja tersendiri pada karyawan. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan akan mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja di pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar berada pada kategori "Sangat Setuju". Artinya ialah bahwa motivasi kerja yang terdiri dari arahan perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan senantiasa sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan karyawan merasa termotivasi dalam bekerja di pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar.
3. Berdasarkan hasil analisis linier sederhana membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar. Hal ini mempresentasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis data statistik menggunakan statistik 26, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudhori, M., Adriani, A., Zahari, M., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Insentif terhadap Motivasi Serta Dmpaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bogor *Ekonomis: journal of Economics and Business*, 3(2), p.177-185. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>.
- Fajrin, I. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Brawijaya* 61(4):117–24.

- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Maharani, Ni Putu Diah Sri, I. Gusti Ayu Putu Wita Indrayani, and Ni Desak Made Santi Diwyarthi. (2010). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping Di Hotel A Ubud." *Jurnal Bisnis Hospitaliti* 10(1):1-12. doi: 10.52352/jbh.v10i1.451.
- Merlina Nadia, Afrizal. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis Merlin Nadia 1 , Afrizal 2." *Studi, Program Bisnis, Administrasi Riau, Universitas Islam* Vol. 1 No.(113):34-42.
- Simanjutak, Aderia. (2020). "pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota." *Sekripsi*.
- Sugiyono, (2002). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wardi, Yunia, and Ilham Thaib. (2023). "Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Systematic Literature Review." 6(2):156-65.