

## Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia

Ayu Novita Sari<sup>1</sup>, Mega Puspita Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital

ayunovita11211409@digitechuniversity.ac.id<sup>1</sup>,

widianaindah@digitechuniversity.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to determine the role of leadership style and motivation in improving employee performance at PT Jsky Energy Indonesia. This research uses qualitative descriptive research methods. Respondents in this study were 10 respondents consisting of contract and daily employees consisting of leaders, raw materials, QC and operators of PT Jsky Energy Indonesia. The data collection methods used are observation, interviews and documentation. The data collected is analyzed descriptively by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the Role of Leadership Style and Motivation in Improving Employee Performance of PT. Jsky Energy Indonesia is very good as evidenced by unhurried decision making and through consideration, leaders always motivate employees, leaders often communicate with employees, leaders give instructions or orders to employees so that employees can work properly and correctly, leaders always carry out their duties and obligations seriously and responsibly, leaders can control their emotions, leaders not only see production progress from reports but go directly to the field, leaders have a future orientation so that PT. Jsky Energy Indonesia always innovates to create new quality products, leaders have a high level of ideals so that PT. Jsky Energy Indonesia always strives to be a better company than its competitors, leaders have task orientation and task seriousness with frequent leaders always controlling and ensuring conditions in the field, efforts to progress made by leaders by providing innovations in improving product quality, leaders have work diligence by often doing work outside office hours, always ensuring the state of production is running well, leaders have good relationships with coworkers, and leaders can utilize their time well and maximally.*

**Keywords :** *leadership style, motivation, employee performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jsky Energy Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 10 responden yang terdiri dari karyawan kontrak dan harian yang terdiri dari *leader, raw material, QC* dan operator PT. Jsky Energy Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Jsky Energy Indonesia sangat baik dibuktikan dengan pengambilan keputusan yang tidak tergesa gesa dan melalui pertimbangan, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin sering melakukan komunikasi dengan karyawan, pemimpin memberikan instruksi atau perintah kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar, pemimpin selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, pemimpin dapat

mengendalikan emosinya, pemimpin tidak hanya melihat *progress* produksi dari laporan saja tetapi turun langsung kelapangan, pemimpin memiliki orientasi masa depan agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berinovasi menciptakan produk-produk baru yang berkualitas, pemimpin memiliki tingkat cita-cita yang tinggi agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dari *competitor* nya, pemimpin memiliki orientasi tugas dan keseriusan tugas dengan seringnya pemimpin selalu mengontrol dan memastikan kondisi di lapangan, usaha untuk maju yang dilakukan pemimpin dengan memberikan inovasi dalam meningkatkan kualitas produk, pemimpin memiliki ketekunan kerja dengan sering melakukan pekerjaan diluar jam kantor, selalu memastikan keadaan produksi berjalan dengan baik, pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta pemimpin dapat memanfaatkan waktu nya dengan baik dan maksimal.

**Kata kunci :** gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Pada hakikatnya setiap perusahaan mempunyai harapan dan keinginan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan dan kemajuan, dimana usaha yang dijalankan tidak hanya dapat berjalan dengan baik tetapi juga mengalami perkembangan dan kemajuan yang sangat pesat. Oleh karenanya keberadaan suatu perusahaan tidak bisa lepas dari sumber daya manusia. Peranan dan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat lah penting untuk keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian jika manajemen diperusahaan nya baik maka akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan dan meningkatkan nilai dan hasil dari suatu perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi atau perusahaan tersebut untuk meningkatkannya (Hariandja, 2008). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi yang ada di perusahaan, agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara atau keahlian yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan membuat para pegawainya melakukan sesuai dengan kehendak atau perintahnya.

Pimpinan dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Mulyadi dan Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh didalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana jika gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin adalah sesuai dengan kondisi, budaya perusahaan maka tingkat produktivitasnya akan meningkat. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegative (Istiqomah Qodriani Fajri, 2018).

Unsur lain yang penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 1999). Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber salah satunya adalah dari seorang pemimpin, dimana pemimpin dapat memberikan motivasi terhadap karyawannya agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

PT JSKY Energy Indonesia, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di industri mesin pembangkit listrik. Perusahaan ini adalah produsen energi surya yang didirikan pada tanggal 04 Juli 2008. Permasalahan yang ada pada PT JSKY Energy Indonesia salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang terkait didalam sumber daya manusia, seperti gaya kepemimpinan dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada saat ini perusahaan sedang berada pada tahap perkembangan. Selain itu di perusahaan juga sering mengalami pergantian pemimpin pada bagian produksi, dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berbeda-beda oleh setiap pemimpinnya. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT JSKY Energy Indonesia".

Berdasarkan latar belakang masalah ada beberapa hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT JSKY Energy Indonesia?
2. Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT JSKY Energy Indonesia?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*). Analisis deskriptif dilakukan dengan cara memilih data yang penting, baru, unik.

Penelitian kualitatif bersifat induktif, peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Penelitian ini difokuskan pada Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT JSKY Energy Indonesia.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tahap reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihombing (2015:5) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:21) yaitu:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
  - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
  - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
  - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
  - b. Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
  - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
  - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
  - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
  - f. Kedisiplinan (peranan disiplin karyawan)
  - g. Pemberhentian (PHK/Putusan hubungan kerja karena sebab tertentu)

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sondang P Siagian, (2014:26) dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu:

1. Pencapaian tujuan masyarakat
2. Pencapaian tujuan organisasi
3. Pencapaian tujuan fungsional
4. Pencapaian tujuan pribadi

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2004: 64) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Prasetyo dalam dimiyati (2006:28) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Veithzal Rivai (2004: 53-56) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Instruksi
2. Fungsi Konsultasi
3. Fungsi Konsultasi
4. Fungsi Pengendalian

Gaya kepemimpinan seseorang menurut Kartono (2008), dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) menyatakan “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Uno (2010:10) menyatakan “motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”

Tujuan dari pada motivasi menurut Suwatno (2001:147), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) terdiri dari:

1. Kerja keras  
Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan  
Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi  
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas.  
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
5. Usaha untuk maju.  
Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
6. Ketekunan bekerja.  
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
7. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

#### 8. Pemanfaatan waktu,

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara, 2007:29). Atribut individu yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu yang meliputi faktor individu adalah kemampuan, keahlian dan latar belakang serta demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Menurut Fahmi (2013:127), adalah merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit (*profit oriented*), maupun yang bersifat *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.

Faktor –faktor kinerja menurut Mangkunegara (2009). terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakantindakan rekan kerja, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Menurut Gibson (2003:73), faktor-faktor individual yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan fisik, kemampuan mental (*inteligensi*) dan keterampilan, faktor demografis (misal umur, jenis kelamin, ras, etnik dan budaya) serta variabel-variabel psikologis (persepsi, atribusi, sikap dan kepribadian). Variabel lingkungan pekerjaan (*job design*, peraturan dan kebijakan, kepemimpinan, sumber daya, penghargaan serta sanksi) dan non pekerjaan (keluarga, keadaan ekonomi serta hobi) juga berpengaruh pada perilaku bekerja yang akhirnya membentuk kinerja seseorang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Deskripsi Perusahaan**

PT Sky Energy Indonesia Tbk merupakan perusahaan berbasis di Indonesia yang bergerak di bidang pembuatan modul surya. Perusahaan juga menyediakan layanan teknis, seperti perancangan, instalasi dan pemeliharaan teknis pada pembangkit listrik *grif* dan *off grid* untuk para langganannya.

PT Sky Energy Indonesia Tbk (IDX: JSKY) didirikan berdasarkan Akta No. 6, tanggal 4 Juli 2008 dari Petrus Suandi Halim, S.H., notaris di Kantor pusat JSKY berlokasi di Graha Mas Fatmawati B/10, Jl. RS. Fatmawati No. 71, Cipete Utara, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12150 - Indonesia. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah bergerak

di bidang industri mesin pembangkit listrik, khususnya dalam produksi modul surya. Sejalan dengan peningkatan permintaan dari pangsa pasar lokal dan internasional, perseroan melakukan pengembangan bisnis dengan mengoperasikan pabrik modul fotovoltaik yang berlokasi di Jalan Raya Cicadas No. 258, Gunung Putri 16964, Jawa Barat, Indonesia. Perseroan memiliki fasilitas produksi dengan mesin berteknologi terkini didukung dengan fasilitas pengembangan dan pengujian produk berstandar Jepang.

Perseroan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kapasitas manufaktur dan tingkat komponen dalam negeri seiring dengan tingginya permintaan produk berkualitas tinggi khususnya untuk proyek pemerintahan, proyek wisata, maupun permintaan pasar internasional, dengan mendorong pabrik sel fotovoltaik yang berlokasi di Cisolak, Jawa Barat, Indonesia. Komitmen perseroan untuk memberdayakan penggunaan komponen dalam negeri, dibuktikan dengan pencapaian Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) produk perseroan sebesar 47.5%. perseroan telah mengeksport produk modul fotovoltaik dengan kualitas terbaik ke Amerika Serikat, Jepang, Kanada, Finlandia, Jerman, Belanda, Suriname, dan Yaman.

Perseroan yang didukung tenaga profesional dalam rekayasa teknologi dengan proses produksi terstandar, mampu memproduksi berbagai produk fotovoltaik yang memenuhi kualifikasi mutu nasional dan internasional. Perseroan telah tersertifikasi ISO 9001:2015, ISO 144001:2015 dan ISO 45001:2018. Produk-produk perseroan telah memenuhi standardisasi lembaga internasional seperti CE, IEC, dan UL. Dalam memenuhi permintaan pasar domestik maupun internasional, perseroan memproduksi sel dan modul fotovoltaik dengan merek dagang JSKY maupun sebagai produk OEM (*Original Equipment Manufacturer*).

## **Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jsky Energy Indonesia**

Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia peneliti perlu memperhatikan indikator secara luas dari Gaya Kepemimpinan, peneliti menggunakan indikator menurut Kartono (2008) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 informan yang merupakan karyawan PT. Jsky Energy Indonesia:

### **1. Kemampuan Mengambil Keputusan**

Pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia cukup memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan meskipun terkadang memiliki keraguan, namun keraguan yang dimiliki adalah bagian yang seringkali dipertimbangkan oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia dalam mengambil keputusan, agar pengambilan keputusan yang dilakukan tidak menimbulkan masalah ataupun kerugian. Kemampuan dalam mengambil keputusan yang dimiliki PT. Jsky



Energy Indonesia memberikan dampak yang besar bagi kinerja karyawan PT. Jsky Energy Indonesia.

2. Kemampuan Memotivasi

Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan contohnya adalah ketika dilakukannya *briefing* pemimpin tidak lupa memberikan semangat dan juga tidak lupa memberikan *reward* kepada karyawan, sehingga dalam hal ini karyawan yang diberikan motivasi akan terpacu untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan usaha terbaik untuk membantu perusahaan. Motivasi yang diberikan pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kemampuan Komunikasi

Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik, komunikasi yang dilakukan cukup sering contoh komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin biasanya adalah pada saat *briefing*, atau bahkan komunikasi dua arah yang dilakukan pada saat bertanya mengenai *progress* produksi kepada karyawannya. Komunikasi sering dilakukan karena untuk mencegah adanya kesalahan informasi dan kesalahpahaman mengenai informasi yang di berikan pemimpin kepada karyawannya. Komunikasi yang diberikan pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan bawahan nya, hal tersebut dapat dilihat ketika pemimpin memberikan instruksi atau perintah karyawan, karyawan harus segera mengerjakan pekerjaannya dengan baik, pemimpin juga selalu turun langsung kelapangan untuk memastikan apakah karyawan bekerja sesuai instruksi yang dia berikan atau tidak. Kemampuan mengendalikan yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Tanggung Jawab

Pemimpin memiliki tanggung jawab yang baik. Pemimpin selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, demikian juga saat memberikan perintah kepada karyawan, contoh: karyawan diminta untuk membuat produk, maka pemimpin akan bertanggung jawab dan memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan produk sesuai yang diminta dan target yang harus dicapai. Selain pemimpin menunjukkan tanggung jawabnya terhadap karyawan dan perusahaan, karyawan akan mencontoh sikap tanggung yang dimiliki oleh pemimpin untuk dapat memberikan kualitas kerja yang baik. Untuk itu Tanggung jawab yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Pemimpin memiliki kemampuan mengendalikan emosionalnya dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan melakukan kesalahan pemimpin

tidak langsung melampiaskan emosi atau kemarahannya kepada karyawan, pemimpin mampu menahan emosinya dan hanya menegur dengan sikapnya yang tenang, pemimpin selalu fokus pada solusi bukan kepada siapa yang melakukan kesalahan. Kemampuan mengendalikan emosional yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Jsky Energy Indonesia**

Untuk mengetahui peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jsky Energy Indonesia peneliti perlu memperhatikan indikator secara luas dari Motivasi, peneliti menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) yaitu kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, pemanfaatan waktu.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 informan yang merupakan karyawan PT. Jsky Energy Indonesia

### 1. Kerja Keras

Pemimpin sangat baik hal tersebut dapat dilihat ketika bekerja pemimpin tidak hanya melihat *progress* produksi dari laporan saja tetapi turun langsung kelapangan untuk memastikannya, pemimpin juga selalu berusaha memberikan kenyamanan contohnya: dengan cara memenuhi fasilitas atau alat-alat produksi yang diperlukan oleh karyawannya. Kerja keras yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 2. Orientasi Masa Depan

Pemimpin memiliki orientasi masa depan yang cukup baik agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berinovasi menciptakan produk-produk baru, memprioritaskan untuk membuat produk yang berkualitas. Hal tersebut membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja, berusaha untuk merubah dan memperbaiki hasil kinerja yang lebih baik. Orientasi tugas dan keseriusan tugas yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Pemimpin memiliki tingkat cita-cita yang tinggi cukup baik agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dari *competitor* nya, memiliki visi misi yang lebih baik dari sebelumnya. Hal tersebut membuat karyawan cukup termotivasi untuk memiliki cita-cita yang tinggi juga, misalnya melakukan pekerjaan dengan baik sesuai intruksi serta dapat berprestasi di tempat kerja. Tingkat cita-cita yang tinggi yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peranan yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. **Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas**  
Pemimpin memiliki orientasi tugas dan keseriusan tugas yang baik, dimana hal tersebut dapat dilihat dengan seringnya pemimpin selalu mengontrol dan memastikan keadaan produksi dengan terjun langsung kelapangan, selalu mengingatkan karyawannya untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan meminimalisir produk NG (*Not Good*). Hal tersebut membuat karyawan menjadi lebih serius untuk memperhatikan produknya agar tetap berkualitas dan meminimalisir produk yang NG. Orientasi tugas dan keseriusan tugas yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. **Usaha Untuk Maju**  
Pemimpin selalu memberika inovasi dalam meningkatkan kualitas produk, membuat perubahan baru yang sistem nya kurang baik dari pemimpin terdahulu, dan selalu memberikan saran serta kemudahan cara kerja kepada karyawannya. Hal tersebut membuat karyawan jadi termotivasi dengan begitu karyawan menjadi lebih semangat, bekerja lebih serius dan hati-hati agar produk yang dihasilkan tidak banyak yang reject dengan begitu cost perusahaan tidak membengkak dan konsumen pun puas dengan produk yang dihasilkan. Usaha untuk maju yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6. **Ketekunan bekerja**  
Pemimpin memiliki ketekunan kerja yang baik, dimana hal tersebut dibuktikan dengan sering melakukan pekerjaan diluar jam kantor, selalu bertanya mengenai *progress* produksi secara langsung dengan melakukan pengecekan dilapangan, dan selalu memastikan keadaan produksi berjalan dengan baik. Hal tersebut membuat karyawan jadi termotivasi dengan bekerja lebih serius dan fokus, menjaga kualitas produk dan lebih disiplin. Ketekunan bekerja yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.
7. **Hubungan Dengan Rekan Kerja**  
Penjelasan bahwa pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dimana hal tersebut dapat memotivasi karyawan karena jika pemimpin mempunyai hubungan dengan rekan kerja yang baik maka akan memberikan dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja dan juga memberikan kenyamanan bagi karyawan. Hubungan dengan rekan kerja yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
8. **Pemanfaatan Waktu**  
Pemimpin dapat memanfaatkan waktu nya dengan baik dan maksimal hal tersebut dapat dilihat ketika ada masalah keputusan yang diambil dilakukan dengan cepat tidak menunda-nunda, memberikan perintah jika *station* lain

belum selesai maka *station* yang sudah selesai membantu *station* yang belum selesai tersebut, hal ini membuat karyawan selalu memanfaatkan waktunya dan membuat karyawan termotivasi agar tidak menunda-nunda dalam melakukan pekerjaannya, bentuk pemanfaatan waktu yang dilakukan karyawan contohnya seperti datang tepat waktu, dan memaksimalkan kinerja dalam bekerja. Pemanfaatan waktu yang dimiliki oleh pemimpin PT. Jsky Energy Indonesia memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jsky Energy Indonesia sangat baik dibuktikan dengan pengambilan keputusan yang tidak tergesa-gesa dan melalui pertimbangan, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin sering melakukan komunikasi dengan karyawan, pemimpin memberikan instruksi atau perintah kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar, pemimpin selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, pemimpin dapat mengendalikan emosinya, pemimpin tidak hanya melihat *progress* produksi dari laporan saja tetapi turun langsung kelapangan, pemimpin memiliki orientasi masa depan agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berinovasi menciptakan produk-produk baru yang berkualitas, pemimpin memiliki tingkat cita-cita yang tinggi agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dari *competitor* nya, pemimpin memiliki orientasi tugas dan keseriusan tugas dengan seringnya pemimpin selalu mengontrol dan memastikan kondisi di lapangan, usaha untuk maju yang dilakukan pemimpin dengan memberikan inovasi dalam meningkatkan kualitas produk, pemimpin memiliki ketekunan kerja dengan sering melakukan pekerjaan diluar jam kantor, selalu memastikan keadaan produksi berjalan dengan baik, pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta pemimpin dapat memanfaatkan waktunya dengan baik dan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Besse Mattayang. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. Jemma, No 2 Vol 2.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*
- Fahmi, Syahrums Agung dan Rachmatullaily (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Inovator,
- Harbani, Pasolong, (2008). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2005). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilma Nurzakia Arrohaya, (2018). Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Pertumbuhan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Dan Mengikuti Peningkatan Corporate

Governance Perception Index Periode 2012-2016. Universitas Pendidikan Indonesia.

Kristiadi. Kepemimpinan. (1996). Jakarta: LAN RI

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maya Andriani (2017). Penerapan Motivasi Karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri. Jurnal Administrasi Kantor. No.1 Vol. 5.

Miftah Thoha. (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Suwatno. 2001. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press

Veitzhal, Rivai. (2004). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT.Raja

Yossa, Sevy dan Zunaidah. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Palembang. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.11.