



Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BSI Bukittinggi Pasar Aur

Fahrila Firdaus^{1*}, Sandra Dewi²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putihah, Kec. Banuhampu, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26181

Korespondensi penulis: fahrilafiradaus43@gmail.com *

Abstract. *This study aims to determine the leadership style in motivating employee work applied at PT BSI Bukittinggi Pasar Aur. The informants in this study were 3 people, namely the head of BSI Bukittinggi and 2 BSI employees, namely the marketing and customer service departments. This research is field research (field reserch) or commonly called qualitative research. The method in this research uses descriptive analysis with a qualitative approach. Based on the results of the study that (1) that the leadership style applied varies depending on the situation and characteristics of employees (2) Employees feel more motivated and productive when leaders show empathy, provide support, and involve them in decision making. Increasing employee work depends heavily on the leader's ability to apply leadership styles according to employee needs. (3) in improving employee work motivation, leaders must always ensure that the company's vision and mission must be well understood and become a reference in decision making. (4) leadership is the process of influencing in determining organisational goals, motivating several parties to achieve goals, influencing to improve the group and its culture.*

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Work

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinann dalam memotivasi kerja karyawan yang diterapkan di PT. BSI Bukittinggi Pasar Aur. Informan dalam penelitian ini ada 3 orang yaitu pimpinan dari BSI Bukittinggi dan 2 orang karyawan BSI yaitu bagian marketing dan Customer Service. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field reserch) atau biasa disebut penelitian kualitatif. Metode dalam penelitian ini menggunakan nalisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa (1) bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan bervariasi tergantung pada situasi dan karakteristik karyawan (2) Karyawan merasa lebih termotivasi dan produktif ketika pemimpin menunjukkan empati, memberi dukungan, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Peningkatan kerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan karyawan. (3) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pimpinan harus selalu memastikan bahwa visi misi perusahaan harus dipahami dengan baik dan menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan. (4) kepemimpinan merupaka proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi beberapa pihak untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan. Motivasi, Kerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Tiap badan ataupun industri mempunyai style kepemimpinan yang berlainan beda dalam memotivasi pegawai nya supaya bertugas dengan cara maksimal. Hingga penentuan style kepemimpinan amat berakibat besar pada hasil kegiatan pegawai buat bisa menggapai kesuksesan. Apalagi sukses ataupun tidaknya suatu badan ialah perann berarti dari seseorang atasan yang memiliki tanggungjawab besar dalam lingkup kerjanya, serta atasan wajib sanggup menggerakkan ataupun memotivasi tiap pegawai buat bisa berprestasi dalam melakukan kewajiban yang diserahkan. Bila pegawai mempunyai desakan dorongan buat dapat menggapai sesuatu kesuksesan, hingga otomatis mereka bisa tingkatkan kinerjanya, alhasil dengan

tingkatkan dorongan pegawai hingga perihal itu pula bisa tingkatkan mutu kegiatan suatu badan.

Di dalam bumi kegiatan dikala ini, permohonan hendak pangkal energi orang yang bermutu terus menjadi bertambah, bagus dari bidang badan ataupun industri besar. Tetapi yang terjalin saat ini permohonan keahlian kegiatan tidak berbanding lurus dengan pergantian di dalam watak ketenagakerjaan, alhasil beberapa besar daya kegiatan dituntut buat melakukan kewajiban kewajiban dengan bagus. Tiap orang tentu berencana buat bisa membagikan hasil profesi yang bagus dalam badan, tetapi membiarkan tiap orang supaya bisa mendesak diri sendiri tanpa terdapatnya sokongan ataupun bayangan dari atasan malah hendak berakibat pada kejenuhan dalam profesi. Perihal ini mengindikasi terdapatnya kesenjangan antara style kepemimpinan yang diaplikasikan dengan keinginan dorongan kegiatan pegawai serta ialah bahaya yang besar untuk industri itu. Dorongan kegiatan pegawai ialah aspek berarti dalam menggapai roduktifitas dan kemampuan yang maksimal. Bagi Robbins serta Judge, dorongan kegiatan yang besar bisa tingkatkan motivasi kegiatan pegawai sampai 40%.

Bersumber pada hasil pemantauan yang dicoba pengarang kalau style kepemimpinan yang diaplikasikan oleh arahan pada PT BSI Bukittinggi Pasar Aur mengarah pada style kepemimpinan yang lebih mementingkan pada hasil pendapatan sasaran kegiatan yang wajib digapai para karyawannya. Serta tidak tidak sering industri finansial mengenakan sistem overlapping profesi ialah dimana dikala pegawai wajib menuntaskan pekerjaan 2 orang sekalian dalam satu durasi. Jalur itu sering dipakai selaku jalur pintas yang ditempuh pegawai sebab atasan mengajak buat senantiasa mengejar sasaran yang diserahkan industri sampai jam kegiatan tidak tertib yang berdampak pada minimnya komunikasi yang efisien antara arahan serta pegawai yang menimbulkan minimnya pengakuan kepada pendapatan orang serta minimnya sokongan buat pengembangan pegawai semacam lemahnya kemampuan Perbankan Syariah yang jadi pemicu ketertinggalan dalam mengiklankan kepada bank konvensional serta pula tampaknya ketidakjelasan buat tujuan industri buat tingkatkan dorongan kegiatan pegawai.

Kegiatan pegawai ialah tingkatan kegiatan orang (karyawan) sehabis berupaya ataupun bertugas keras ataupun hasil akhir dari kegiatan. Tingkatan pembelajaran pegawai amat pengaruhi kinerjanya, sebab dengan pembelajaran orang lebih mempunyai pengetahuan besar serta biasanya tingkatan pergaulannya pula lebih besar. Tidak hanya itu keahlian seorang buat berinisiatif serta pembaruan amat mempengaruhi kepada kinerjanya. Buat mengenali kemampuan pegawai hingga butuh dicoba cara evaluasi kemampuan merupakan cara suatu badan menilai penerapan kegiatan orang dan terdapat sebagian aspek yang pengaruhi seperti:

karakteristik situasi, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerja, standar kinerja pekerjaan dan tujuan tujuan penilaian kinerja.

2. METODE PENELITIAN

Riset ini ialah riset alun- alun (field research) ataupun lazim diucap riset kualitatif. Riset kualitatif merupakan sesuatu pendekatan dalam melaksanakan riset yang mengarah pada kejadian ataupun pertanda yang bertabiat natural. Riset kualitatif karakternya pokok serta naturalistis ataupun bertabiat kealamian

Posisi serta durasi riset ini dicoba di BSI Bukittinggi Pasar Aur yang menetap di Jalan. By Pass, Tarok Dipo, Kec. Guguk Jauh, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26138. Riset ini berjalan pada bertepatan pada 5 Mei hingga skripsi ini sedia disidangkan. Pangkal Informasi yang dipakai ialah Informasi Pokok. Informasi pokok ialah pangkal informasi yang langsung membagikan informasi pada pengumpul informasi. Informasi digabungkan sendiri oleh periset langsung dari pangkal awal ataupun tempat subjek riset dicoba. informasi yang didapat langsung dari salah satu staff BSI Bukittinggi Pasar Aur dan pihak- pihak bank yang lain yang bagi periset bisa membagikan data mensupport hal riset yang diawasi. Kedua ialah Informasi Inferior, Informasi inferior ialah informasi riset yang didapat dengan cara tidak langsung lewat alat perantara ataupun didapat serta dicatat oleh pihak lain. Dalam riset ini yang jadi pangkal informasi inferior merupakan cocok dengan novel, harian, skripsi, postingan, informasi finansial di BSI Bukittinggi Pasar Aur dan informasi yang lain yang bisa menolong ketersediaan informasi yang relevan dengan tema riset.

Informen Riset dalam riset ini, informan informasi ialah orang ataupun golongan yang terpaut dengan poin riset semacam atasan, pegawai yang bertugas disitu. Dengan begitu, informan dalam riset ini merupakan atasan serta pegawai yang bertugas di PT BSI dengan metode deskriptif serta kualitatif.

Ada pula yang jadi informan riset ini merupakan arahan kantor agen serta 2 orang pegawai BSI ialah Customer Service serta Marketing yang mempengaruhi langsung dengan subjek yang diawasi. Riset informan hendak diberhentikan bila data yang diterima telah lumayan serta memadai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan ialah sesuatu wujud ikatan segerombol orang, ikatan antara yang mengetuai dengan yang dipandu, di mana ikatan itu memantulkan seorang ataupun segerombol orang bersikap sebab dampak terdapatnya perbawa atau kewenangan yang terdapat pada orang yang mengetuai. Dalam perihal ini orang yang mengetuai lebih banyak pengaruhi dari pada

dipengaruhi. Dari bermacam produk yang sudah dipaparkan, riset ini cuma hendak berfokus pada Analisa Style Kepemimpinan Dalam Tingkatkan Dorongan Kegiatan Pegawai Pada PT. BSI Bukittinggi Pasar Aur.

Style kepemimpinan yang bagus saat sebelum membagikan aktivitas kegiatan memerintahkan dengan cara khusus memantau profesi apa yang diprioritaskan. Atasan yang bagus dalam memberikan pekerjaan pada pegawai dengan menawarkan yang hendak digarap, berikan support serta sokongan dan antusias kegiatan pada pegawai. Dalam mengetuai suatu industri masing masing atasan mempunyai arti tertentu untuk mereka dalam dalam tingkatkan dorongan kegiatan karyawan.

Kepemimpinan ialah cara pengaruhi dalam memastikan tujuan badan, memotivasi sebagian pihak buat menggapai tujuan, pengaruhi buat membenarkan golongan serta budayanya. Kepemimpinan dalam Islam sama dengan sebutan“ khalifah” yang berarti atasan. konsumsi tutur“ khalifah” sehabis Rasulullah serupa dengan tutur“ amir“ ataupun wiraswasta. Dalam bahasa Indonesia diucap atasan resmi. Atasan Informal ialah atasan yang tidak mempunyai bawah penaikan sah, tidak jelas dalam kepemimpinan badan. Kepemimpinan menekankan ikatan yang amat dekat dengan pegawai yang dilandasi oleh keyakinan yang kokoh. Keyakinan pegawai kepada arahan bisa menghasilkan komitmen yang ialah ketentuan berarti buat menjalankan ikatan. Dari (hasil tanya jawab dengan bunda Sri Maulya Keuntungan)“ Berartinya seseorang atasan memahami dengan bagus kepribadian, watak serta tindakan tiap karyawan di kantor hendak amat mempengaruhi pada kepemimpinannya dalam bagian kegiatan itu“.

Sehabis mengenali usaha itu hingga tahap berikutnya merupakan gimana metode arahan membuat ikatan serta menyediakan kegiatan serupa diantara badan regu. Hingga perihal ini butuh dipusatkan kalau pegawai menginginkan seseorang atasan yang bisa berikan dorongan. Buat membuat dorongan tiap arahan berikan kewajiban utama ialah kewajiban yang kerap dilaksanakan cocok dengan target kegiatan karyawan. Serta bagi Filosofi Hersey serta Blanchard salah satunya ialah kepemimpinan style instruksi, dimana kewajiban yang diserahkan oleh atasan pada karyawan ialah perlengkapan buat membuat komunikasi yang bagus dampingi karyawan serta pimpinannya. Disamping itu metode lain dalam membuat ikatan kegiatan merupakan dorongan kegiatan yang lalu diserahkan pada karyawan ataupun pegawai semacam support, pendapatan, apresiasi serta pula komunikasi yang bagus. Hasil tanya jawab dengan salah satu pegawai BSI,“ bagi ujung penglihatan mereka metode atasan yang bagus membuat sarana kerjasama merupakan dengan metode berikan support serta antara arahan serta pegawai buat silih yakin. Arahan yang bagus dalam membuat ikatan merupakan

pemimin yang jelas, pemimin yang berupaya dirinya didengar serta ingin mengikuti serta mempunyai visi serta tujuan buat tujuan bersama.”

Dorongan pada dasarnya ialah alibi seorang buat berperan dalam bagan penuh keinginan. Buat mengenali cara kegiatan pegawai arahan melaksanakan cara evaluasi kegiatan yang berarti cara penilaian penerapan kegiatan orang dengan aspek lain semacam karakter suasana, cerita profesi, spesifikasi pekerja serta standar kemampuan. Dalam tingkatan dorongan kegiatan pegawai arahan wajib senantiasa membenarkan kalau visi serta tujuan industri dimengerti dengan bagus ke dalam aksi oleh regu dengan metode arahan wajib membenarkan kalau visi tujuan industri wajib dimengerti dengan bagus serta jadi referensi dalam pengumpulan ketetapan. Hasil tanya jawab dengan Bunda Sri Maulya Keuntungan Arahan Agen Kantor BSI Pasar Aur“ Tiap karyawan wajib menguasai visi serta tujuan industri selaku tujuan yang wajib digapai bersama. Buat menjamin karyawan bisa menguasai visi serta tujuan industri dengan bagus, hingga Visi serta Tujuan industri dibuatkan dengan cara tercatat, ditempel di tiap ujung penting kantor, apalagi dibacakan dengan cara bersama serupa nyaris tiap pagi dikala morning briefing. Industri yakin, perihal yang dicoba berkali-kali hendak bermukim dikepala karyawan serta jadi pengingat apa tujuan mereka bertugas di perusahaannya, alhasil tujuan industri hendak lebih gampang digapai.”

Dalam tingkatan dorongan kegiatan supaya lebih bagus perusahaan butuh melaksanakan pemberdayaan pegawai. Ini dicoba dengan tujuan mendesak serta membolehkan orang buat menyambut tanggung jawab individu atas mereka berusaha membenarkan metode mereka melakukan profesi serta penuh pendapatan tujuan-tujuan badan. Metode industri melaksanakan pemberdayaan ialah dengan berikan dorongan, komitmen serta mensupport produktifitas pegawai. Hasil tanya jawab dengan Bunda Sri Maulya Keuntungan Arahan Agen Kantor BSI Pasar Aur:

“ Penghargaan serta pemberian reward pada karyawan yang berprestasi. Support kepada profesi serta aktivitas yang dicoba karyawan paling utama buat kebutuhan industri. Kegiatan gathering dicoba dengan cara teratur buat membuat kedamaian dampingi karyawan. Perihal perihal lain yang bisa dicoba dengan cara bersama semacam; keramaian HUT untuk karyawan, kunjungan untuk karyawan yang sakit, melahirkan, serta kegiatan kekeluargaan yang diselenggarakan karyawan. Keadaan itu ialah empati pada karyawan yg bisa tingkatan dorongan kegiatan sebab tiap orang karyawan hendak merasa dinilai oleh area kerjanya”

Tidak hanya arahan membagikan pemberdayaan kepada pegawai, arahan pula berikan ataupun memutuskan strategi yang dicoba supaya bisa tingkatan dorongan kegiatan pegawai. Strategi merupakan konsep waktu jauh buat menggapai tujuan badan, ataupun pola ketetapan

serta aksi buat mengalami lingkungan bidang usaha. Bagian strategi bermuatan 4 berbagai ialah visi serta tujuan, tujuan waktu jauh, analisa lingkungan dalam serta eksternal serta penentuan pengganti strategi. Arahan BSI Bukittinggi Pasar Aur mempunyai strategi tingkatan dorongan kegiatan pegawai dengan metode, senantiasa melindungi kedamaian regu, berikan penghargaan serta reward senantiasa diserahkan pada karyawan berprestasi dalam profesinya, mendesak karyawan yang lain buat turut bersaing dalam membuat hasil, sokongan serta support pada karyawan dalam bertugas serta membagikan advertensi untuk karyawan yang berprestasi.

Style kepemimpinan BSI Bukittinggi Pasar Aur wajib membuat kegiatan pegawai merasa dinilai, mempunyai kebahagiaan dalam bertugas, merasakan area kegiatan positif serta mempunyai penentuan tujuan industri yang nyata. Kegiatan pegawai yang puas serta mereka merasa dinilai di industri hendak tingkatan kemampuan pegawai dengan cara signifikan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang dipakai atasan buat pengaruhi anak buah buat target badan berhasil ataupun pola perilaku serta strategi yang digemari serta kerap diaplikasikan oleh seseorang atasan. Kepemimpinan ialah ikatan segerombol orang, ikatan antara yang mengetuai dengan yang dipandu, di mana ikatan itu memantulkan seorang ataupun segerombol orang bersikap sebab dampak terdapatnya perbawa atau kewenangan yang terdapat pada orang yang mengetuai. Kepemimpinan dibagi jadi 2 bagian kepemimpinan: Resmi (atasan yang dengan cara sah dinaikan dalam kedudukan kepemimpinannya) serta Informal (atasan yang tidak mempunyai bawah penaikan sah, tidak jelas dalam kepemimpinan badan).

Kepemimpinan dalam Islam merupakan "khalifah" yang berarti atasan. Dalam Islam seorang yang jadi atasan wajib penuhi 6 persyaratan yang memiliki daya, tepercaya, sensibilitas batin, handal, tidak mengutip peluang dari posisi yang dihuni, serta menaruh orang sangat sesuai serta layak pada kedudukan.

Filosofi kepemimpinan yang berhasil merupakan atasan yang mempunyai 4 patokan berarti dalam melaksanakan kepemimpinan, ialah keabsahan, wiraswasta, ilmu wawasan, serta modal keuangan. Filosofi watak merupakan kesuksesan atasan di akibatkan sebab watak ataupun karakter, serta keahlian yang luar lazim yang dipunyai seseorang pemimpin.

DAFTAR REFERENSI

- Affandy. (n.d.). Analisa style kepemimpinan dalam tingkatkan dorongan kegiatan karyawan pada Biro Sosial, Daya Kegiatan serta Transmigrasi Kabupaten Sigi. *E-Journal Katalogis*, 4(9), 181–187.
- Aktar, A., & Pagil, F. (2018). Perantaraan kedudukan komitmen organisasi dalam ikatan antara aplikasi manajemen sumber daya manusia serta keikutsertaan pegawai: Apakah tahap kotak gelap terdapat?. *Harian Global Ilmu Masyarakat dan Kebijakan Sosial*, 38, 606–636.
- Aravik, H., & Hamzani, A. I. (2021). *Etika perbankan syariah: Filosofi serta aplikasi*. Deepublish.
- Budiyanto Eko, D., & Mochklas Meter. (2020). Kemampuan pegawai di tinjau dari pandangan style kepemimpinan adat badan serta dorongan kegiatan. Banten: CV. AA Rizky.
- Eko Mulyanto. (2020). *Tata cara riset kualitatif: Filosofi serta aplikasi di sertai ilustrasi ide*. Yogyakarta: Yogyakarta Press.
- Fira Husaini, dkk. (2020). *Tata cara riset kuantitatif serta kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Gurlek, M. (2021). Menarangkan ikatan antara Machiavellianisme, tekad pekerjaan serta sikap tidak benar: Kedudukan perantaraan dari anggapan pengawasan yang agresif. *Manajemen Pariwisata*, 85, 104285.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMS.
- Hidayat, S., & Tjahyono, H. K. (2019). Kedudukan etika kegiatan Islam dalam mempengaruhi dorongan intrinsik, kebahagiaan kegiatan serta akibatnya kepada komitmen organisasional. *Harian Ilmu Jiwa*, 14(1), 1–16.
- Iwan Hermawan. (2019). *Metodologi riset pembelajaran kuantitatif, kualitatif serta mixed method*. Kuningan: Hidayatul Quran.
- Kanfer, R., Frese, M., & dkk. (2017). Dorongan terhubung profesi, perkembangan serta seera. *Harian Ilmu Jiwa Terapan*, 102(3), 338–355.
- Kusumawardani, A., & Yusuf, M. (2022). Akibat ganjaran kepada kemampuan pegawai. *Harian Manajemen dan Inovasi Bidang Usaha*, 3(2), 350–359.