

Aji Solehudin

Mahasiswa S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : Ajisolehudin26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang PT Gantari hantaran barito. Penelitian ini menggunakan 35 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan *sampling* jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows*.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang PT Gantari hantaran barito. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman barang PT Gantari hantaran barito.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Standar Operasional Prosedur (SOP), Kinerja

Abstract

This research was conducted to determine the influence of leadership style, motivation and Standard Operating Procedures (SOP) on the performance of the employees of PT Gantari Hantaran Barito. This study used 35 respondents as a research sample drawn based on saturated sampling. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 25.0 for windows program.

Based on the t test that has been carried out, it shows that leadership style, motivation and Standard Operating Procedures (SOP) partially have a positive and significant effect on the performance of PT Gantari delivery service employees. The results of the study simultaneously show that leadership style, motivation and Standard Operating Procedures (SOP) have a significant positive effect on the performance of PT Gantari delivery service employees.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Standard Operating Procedures (SOP), Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk mampu bersaing. Persaingan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan memikirkan strategi-strategi guna menjaga perusahaannya tetap berjalan. Perusahaan terdiri dari banyak sumber daya, yakni sumber daya keuangan, sumber daya informasi, sumber daya fisik, serta sumber daya manusia. Sumber daya keuangan tidak dapat digunakan tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya manusia tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya keuangan, dan begitu selanjutnya antar sumber daya-sumber daya yang lainnya.

Perusahaan jasa pengiriman barang adalah sebuah perusahaan jasa yang bergerak dibidang pemberian pelayanan untuk mengirimkan barang dari satu tempat ke tempat lainnya. Menurut Suyono (2005) pengertian *freight forwarding* (jasa pengiriman barang) adalah badan usaha

yang bertujuan untuk memberikan jasa pelayanan/pengurusan atau seluruh kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman, pengangkutan dan penerimaan barang dengan menggunakan multimodal transport baik darat, laut dan udara.

Dewasa ini mobilitas barang semakin pesat, kebutuhan akan layanan pengiriman barang pun terus meningkat, banyak perusahaan jasa pengiriman barang yang terus bermunculan setiap tahunnya. PT Gantari hantaran barito merupakan perusahaan pengiriman jasa pengiriman barang yang melayani pengiriman barang hingga ke seluruh Indonesia melalui jalur darat, laut dan juga udara.

Faktor yang dapat membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya adalah kinerja karyawan yang baik dan meningkat setiap harinya. Perusahaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya adalah jika kinerja karyawan baik dan meningkat setiap harinya. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Badu

(2017) kepemimpinan ialah kemampuan mempengaruhi manusia untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Permasalahan yang terjadi di PT Gantari hantaran barito sekarang ini adalah direktur operasional yang diganti dikarenakan direktur operasional sebelumnya mengundurkan diri. Adanya perubahan tersebut menimbulkan fluktuasi dari raihan kinerja karyawan. Pola kepemimpinan yang berbeda, adaptasi yang belum optimal, serta penguasaan tugas-tugas ditempat yang baru menjadi penyebabnya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motivasi juga berarti dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan pemberian motivasi oleh pimpinan dapat memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan motivasi kerja yang terjadi di PT Gantari hantaran barito disebabkan oleh tidak tercukupinya kebutuhan karyawan. Selain itu batas waktu kerja dan jenjang karir yang kurang jelas menjadi faktor yang menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Motivasi yang baik dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja juga diduga dipengaruhi oleh Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan oleh Perusahaan (SOP) dan diterapkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan bagian HRD PT Gantari hantaran barito, diketahui bahwa karyawan perusahaan ini tidak selalu bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan. Adapun beberapa contoh pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT Gantari hantaran barito antara lain seperti pengambilan barang tidak sesuai dengan lokasi yang ditunjukkan picking instruction, dan pengembalian barang setelah diproses tidak pada lokasi semula. Hal ini mengakibatkan ketidak-sesuaian antara sistem dengan aktual lokasi, hal ini menyebabkan pemrosesan barang untuk picking selanjutnya mengalami kendala dan lebih lambat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP KINERJA KARYAWAN JASA PENGIRIMAN BARANG PT GANTARI HANTARAN BARITO”.

Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari Hantaran Barito?

2. Apakah motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari Hantaran Barito?
3. Apakah Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari Hantaran Barito?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari Hantaran Barito?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan judul/tema mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan, meningkatkan motivasi kerja serta penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2010) menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

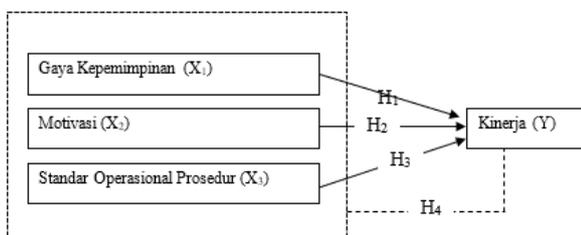
Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut. Gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Sopiah (2008) motivasi adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menggerakkan diri dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja agar tercapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

MODEL EMPIRIS



HIPOTESIS

H1 : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito

H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito

H3 : Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito

H1 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Gantari Hantaran Barito sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 35 responden.

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, Uji Multikolinearitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, Uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari hantaran barito. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,202 > t_{tabel} 1.695 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari hantaran barito diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan buruk maka akan semakin menurunkan kinerja. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,398 artinya setiap ada kenaikan sebanyak satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,398, diasumsikan variabel independen lain tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Panca Makmur. Hasil penelitian Septiadi, dkk (2020) juga menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brawijaya Utama Palembang.

Berdasarkan analisis data, terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari hantaran barito. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $3,258 > t_{tabel}$ 1.695 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari hantaran barito diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika motivasi karyawan rendah hal itu akan menurunkan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,504 artinya setiap ada kenaikan sebanyak satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,504 diasumsikan variabel independen lain tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarso, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unggul Abadi di Jakarta.

Berdasarkan analisis di atas, terbukti bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari hantaran barito. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $3,023 > t_{tabel}$ 1.695 dengan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gantari hantaran barito diterima. Hal ini mengartikan bahwa semakin baik penerapan SOP di PT Gantari hantaran barito akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya semakin buruk penerapan SOP di PT Gantari hantaran barito akan menurunkan kinerja. Nilai koefisien regresi variabel standar operasional prosedur (X_3) yaitu sebesar 0,691 artinya setiap ada kenaikan sebanyak satu satuan pada variabel standar operasional prosedur artinya setiap ada kenaikan sebanyak satu satuan pada variabel 0,691 diasumsikan variabel independen lain tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah, dkk (2019) yang menyatakan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia di Warehouse dua. Hasil penelitian ini menunjukkan penting bagi setiap karyawan di PT Gantari hantaran barito untuk memperhatikan standar operasional prosedur perusahaan, sehingga dapat mengurangi resiko terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar $16,395 > F_{tabel}$ 2,91 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Hal ini membuktikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan standar operasional prosedur secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito. Sedangkan berdasarkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,576 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependent sebesar 57,6% dan sisanya sebesar 42,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja karyawan di PT Gantari hantaran barito belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan standar operasional prosedur karena nilainya masih dibawah 100%.

PENUTUP

Simpulan

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito diterima.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito diterima.
3. Secara parsial standar operasional prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan standar operasional prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito diterima.
4. Secara simultan (bersama-sama) gaya kepemimpinan, motivasi dan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $16,395 >$ dari F_{tabel} 2,91 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga hipotesis keempat yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi dan standar operasional prosedur berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gantari hantaran barito diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan sebagai bahan masukan untuk PT. Gantari hantaran barito pertimbangan dalam memberikan kebijakan-kebijakan

dimasa yang akan datang terkait dengan masalah-masalah yang ditemukan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan PT Gantari hantaran barito untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan menjalin interaksi dengan karyawan agar semakin tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja
2. Dari sisi motivasi karyawan pada PT. Gantari hantaran barito sudah cukup baik, namun diharapkan sebaiknya karyawan memperhatikan dan mempertahankan motivasi yang tinggi sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan penerapan SOP dan membuat SOP menjadi lebih sederhana namun tetap mempertahankan fungsinya, sehingga karyawan akan mudah memahami isi dari SOP dan senantiasa menerapkannya ketika melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS*, 4(2), 128–136.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia (Studi Kasus di Warehouse dua, Jl Irian I kawasan Industri MM2100, Bekasi)*.
- Prawiro Sudarso, A., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang*. <http://doi.org/xxxx/xxxx>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (Satu). Andi.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenada Media Group.
- Suyono, R. P. (2005). *Shipping (pengangkutan internasional ekspor – impor melalui laut)*. PPM.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.