

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI PERUSAHAAN *INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES (IBF) TRADER*

Siti Aminah⁽¹⁾, Alda Ramadhika⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

siti11211078@digitechuniversity.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to see how manager/leader leadership styles impact employee work motivation in International Business Futures (International Business Futures (IBF)) Traders. In the dynamic digital commerce industry, leadership is essential to create a productive work environment and support employee morale. This study uses a qualitative approach with a descriptive method, where data is collected through in-depth interviews, observations, and documentation of managers and employees at IBF Trader. The results of the study show that IBF Trader uses a situational leadership style, which combines authoritarian, supportive, and transformational leadership styles according to the needs of the organization and employees. Managers act as assertive leaders in providing direction, but managers are also able to build supportive and teaching relationships with employees. Employee work motivation is enhanced through a combination of a performance-based reward system and a personalized approach to understanding individual needs. The conclusion of this study found that a flexible and flexible leadership style increases employee work motivation. By implementing the right leadership strategy, companies can create a better work environment, improve employee performance, and better achieve organizational goals.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Situational Leadership.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama suatu organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam mengembangkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Memastikan bahwa setiap pekerja mampu memenuhi kebutuhan perusahaan adalah tugas utama departemen sumber daya manusia. Akibatnya, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya yang ada agar dapat berguna secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia adalah peran yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia harus mengabsolutkan pengaruhnya dengan memperhatikan kepuasan kerja, yang akan meningkatkan perasaan senang dan bahagia karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka (Rizki Agung Pradana, 2022).

Gaya kepemimpinan sama pentingnya dengan keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim, memotivasi mereka, dan memberikan instruksi untuk menyelesaikan tugas. Kepemimpinan yang efektif menjamin kinerja yang optimal, menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menumbuhkan inovasi dalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting karena dapat meningkatkan efektivitas kerja dan motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya berorientasi pada bawahan tetapi juga mendasarkan tindakannya pada komunikasi yang baik, hubungan kerja yang mendukung, dan penerapan tata kelola yang melibatkan semua pihak dalam organisasi. Pendekatan ini dianggap mampu menciptakan tim yang kuat, meningkatkan produktivitas, dan membangun loyalitas karyawan (Adela Amaliani, 2022).

Gaya kepemimpinan sangat penting karena memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja dengan memberikan motivasi yang efektif. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias dan optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang humanis, disertai teladan yang baik, komunikasi yang efektif, serta pemberian penghargaan dan tanggung jawab, mampu mengembangkan potensi karyawan secara menyeluruh, sehingga mereka lebih berkontribusi dalam mencapai keberhasilan organisasi (Heriyono, Rudolf Chrysoekamto, Rezki Nurma Fitriah, dan Ari Kartiko, 2021).

Tingkat motivasi seorang karyawan memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka di tempat lain. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi kerja tidak dapat diselesaikan dengan penghargaan atas aktualisasi diri. Sangat penting bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk bekerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Hasibuan (2014). Karena itu, karyawan yang termotivasi akan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan, yang akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan hasil kerja mereka (Rizki Agung Pradana, 2022).

Industri perdagangan digital telah menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*, yang bergerak di bidang perdagangan emas non-fisik, menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola operasional dan sumber daya manusia. Dalam lingkungan yang penuh tekanan dan persaingan tinggi ini, gaya kepemimpinan memainkan peran kunci dalam menjaga stabilitas tim, memotivasi karyawan, serta mendorong produktivitas. Struktur organisasi yang terdiri dari berbagai peran, seperti marketing, analisis pasar, dan administrasi, membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif untuk memastikan semua elemen perusahaan dapat bekerja secara sinergis.

Dalam industri yang bergerak cepat dan berisiko tinggi seperti perdagangan digital ini, gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menjaga tim tetap stabil, inovatif, dan termotivasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader* tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga pada pengembangan individu dan tim yang dapat beradaptasi dengan tren pasar. Kepemimpinan *International Business Futures (IBF) Trader* menekankan pentingnya pemahaman mendalam tentang perilaku pasar dan kemampuan untuk membuat keputusan berdasarkan data dengan cepat. Di sisi lain, manajer ingin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan mendorong pertumbuhan karyawan melalui komunitas yang terbuka dan transparan. Gaya kepemimpinan ini membangun kepercayaan, meningkatkan kinerja, dan memungkinkan setiap anggota tim memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam membangun hubungan kerja yang dinamis dan semangat kinerja yang optimal, pemimpin perlu mendorong adanya motivasi kinerja bagi karyawan. Termasuk pada Perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader* ini, untuk menjaga kestabilan karyawan, maka pemimpin perlu memastikan semangat dan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang berisiko dan cepat tanggap ini. Gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dalam perusahaan ini cukup beragam mengingat kebutuhan dari masing-masing tim

dan individual. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi hal yang krusial untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, memiliki komitmen, dan tetap bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Para pemimpin kini dihadapkan pada kebutuhan untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan partisipatif. Setiap gaya kepemimpinan mempunyai karakteristik yang unik dan sesuai untuk digunakan dalam situasi yang berbeda, tergantung pada tujuan organisasi, sifat tugas, dan kebutuhan serta karakteristik anggota tim. Mengingat tuntutan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, pentingnya gaya kepemimpinan menjadi semakin jelas. Pemimpin yang fleksibel dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dapat lebih mudah menciptakan sinergi dalam timnya, merespon perubahan, dan mengelola tantangan dengan lebih efektif.

Untuk menunjukkan keakuratan pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja, penulis sudah membuat kuisioner terlebih dahulu yang disebar ke-sepuluh responden guna mengetahui apakah gaya kepemimpinan memang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil survei kuisioner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, suasana kerja, dan kinerja karyawan, 8 dari 10 responden menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada strategi bisnis, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan yang efektif dengan karyawan.

Dalam uraian diatas, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh besar bagi keberlangsungan perusahaan dalam menjaga dan mempertahankan keharmonisan perusahaan dan karyawan, maka dalam penelitian ini penulis akan menganalisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif yang dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan di *International Business Futures (IBF) Trader* terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui wawancara, peneliti dapat mengeksplorasi pandangan, pengalaman, serta persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Banyak pakar telah membuat definisi penelitian kualitatif. Sugiyono (2017) menunjukkan bahwa penelitian kualitatif berbasis filsafat interpretatif atau post-positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti subjek dalam lingkungan alaminya, dengan peneliti sebagai alat utama. Data deskriptif kualitatif dikumpulkan melalui metode triangulasi. Memahami makna, menemukan ciri unik, membentuk konstruksi fenomena, dan merumuskan hipotesis yang relevan adalah tujuan dari analisis data induktif.

Objek penelitian ini adalah karyawan (Marketing dan Admin) dan Manajer/kepala cabang di *International Business Futures (IBF) Trader*. Fokus penelitian diarahkan pada eksplorasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin perusahaan dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara (*interview guide*) yang berisi daftar pertanyaan terbuka. Observasi yang dilakukan yaitu dengan melakukan pendekatan langsung antara penulis dan karyawan serta pemimpin/manajer di Perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*. Penulis akan melakukan observasi secara langsung dengan melihat kinerja dan tingkah laku antara karyawan dan manajer. Pada penelitian ini, dokumentasi akan disajikan dalam bentuk arsip absensi karyawan serta rekapitulasi pencapaian dan penjualan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode reduksi data. Proses pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik secara berulang, menghasilkan jumlah data yang besar dan kompleks. Karena data yang diperoleh masih mentah dan belum tersusun secara sistematis, maka diperlukan reduksi data sebagai langkah analisis.

Penelitian ini juga menerapkan teknik triangulasi dalam proses pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017), triangulasi data merupakan metode untuk mengumpulkan dan memverifikasi data dari berbagai sumber. Sementara itu, Wijaya (2019) mendefinisikan triangulasi data sebagai proses pengecekan data dari berbagai sumber menggunakan metode dan waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, digunakan tiga jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Untuk membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti arsip, wawancara, dan dokumen lainnya, dilakukan triangulasi sumber untuk memastikan sumber data.

2. Triangulasi Teknik

Untuk melakukan triangulasi teknik, metode yang berbeda digunakan untuk mengecek kembali data dari sumber yang sama. Sebagai contoh, data yang dikumpulkan melalui observasi dapat dikonfirmasi dengan hasil wawancara untuk memastikan bahwa mereka konsisten dan akurat.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dapat menjadi suatu data, jadi untuk menjamin data, data harus diperiksa melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi pada waktu atau situasi yang berbeda hingga diperoleh hasil yang valid.

Dalam penelitian ini, ketiga jenis triangulasi tersebut diterapkan untuk meningkatkan sumber data serta memverifikasi informasi dari berbagai sumber agar hasil penelitian lebih akurat dan dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi yang berfokus pada manajer dan karyawan perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*. Sebagai bahan analisis, peneliti melakukan kegiatan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara mendalam. Observasi dan dokumentasi juga telah dilakukan sepanjang proses penelitian, menghasilkan sejumlah data yang dapat dipakai untuk analisis lebih lanjut.

Menurut temuan penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara di perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader* yang membahas mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penulis melakukan wawancara kepada manajer dan juga beberapa karyawan yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan pada saat penelitian, informan dalam penelitian ini adalah orang yang sudah lama bergabung dengan perusahaan serta memiliki hubungan kerja langsung dibawah kepemimpinan manajer sehingga dapat menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan cara pemimpin dalam memimpin perusahaannya sehari – hari juga bagaimana cara pemimpin berinteraksi dan memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga mereka dapat bekerja maksimal dibawah kepemimpinannya.

PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan mengenai pertanyaan untuk beberapa informan terpilih dengan cara wawancara antara penulis dan informan, Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di Perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*, setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini menyangkut beberapa penjelasan, agar informasi bisa disampaikan dengan jelas maka penulis memberikan poin – poin penting untuk menjelaskan hasil dari tujuan penelitian.

1. Penerapan Gaya Kepemimpinan di Perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*

Berdasarkan hasil penelitian, Bapak Luthfi selaku Manajer Umum atau Kepala Cabang di *International Business Futures (IBF) Trader* cabang Bandung yang menerapkan beberapa gaya kepemimpinan ini mencerminkan pendekatan situasional yang efektif. Gaya kepemimpinan beliau mengkombinasikan karakteristik otoriter, suportif, dan transformasional, yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan individu. Fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan ini sejalan dengan teori situasional dan memberikan hasil yang signifikan dalam membangun hubungan kerja yang dinamis.

Gaya kepemimpinannya yang menonjol yang diterapkan oleh manajer *International Business Futures (IBF) Trader* ini merupakan gaya kepemimpinan **situasional** dimana gaya kepemimpinan dapat berubah sesuai dengan keadaan dan situasi yang dibutuhkan. Seperti penjelasan manajer, bahwa ia bisa menjadi pemimpin yang otoriter ketika bekerja, namun bisa pula berubah menjadi suportif dan transformasional ketika karyawannya membutuhkan motivasi dan dorongan. Gaya situasional ini memang dapat berubah – ubah sesuai dengan situasi yang ada.

Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan menerapkan strategi komunikasi yang efektif, penghargaan yang adil, dan pengembangan keterampilan, manajer mampu menciptakan sinergi dalam tim dan menjembatani perbedaan generasi.

Dalam proses wawancara yang dilakukan dengan Manajer *International Business Futures (IBF) Trader* Bandung, bapak Luthfi menyampaikan hambatan atau masalah-masalah yang ia hadapi saat memimpin perusahaan terutama dalam meng-*handle* karyawannya. Dalam hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan hambatan dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan moderat yang mengkombinasikan karakteristik otoriter, suportif, dan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja ini adalah membangun *fighting spirit* karyawan terutama di bidang marketing yang memiliki tekanan dan target yang tinggi, hambatan dalam *gap year* antara pemimpin dan karyawan yang menimbulkan kendala dalam menjalani kedekatan dan komunikasi efektif, ketegasan dan fleksibilitas yang perlu seimbang antara menjadi tegas, dan suportif, dan tantangan motivasi karyawan yang beragam.

Ditengah munculnya hambatan-hambatan dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin *International Business Futures (IBF) Trader* ada beberapa upaya yang dilakukan oleh Bapak Luthfi (manajer *International Business Futures (IBF) Trader*) dalam hal dapat meminimalisir hambatan-hambatan tersebut. Beliau memahami bahwa setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, sehingga ia menciptakan sistem yang dapat mengakomodasi sebanyak mungkin kebutuhan tanpa menjadi “*yes-man*”. Salah satu caranya adalah dengan menyesuaikan skema penghasilan dengan orientasi pekerjaan karyawan serta melakukan pendekatan keilmuan dan personal untuk mendorong perkembangan serta rasa memiliki.

Dalam menghadapi karyawan yang tidak termotivasi, ia terlebih dahulu menganalisis penyebabnya. Jika terkait pekerjaan, ia memberikan bimbingan, sedangkan jika masalah berasal dari luar pekerjaan, ia memberikan dukungan atau solusi jika memungkinkan.

Untuk meningkatkan *fighting spirit* dan menghadapi *gap year*, ia melakukan edukasi intensif yang tidak hanya melatih pemahaman tetapi juga mental. Selain itu, ia terus meng-*upgrade* dirinya agar tetap relevan dan dapat membangun komunikasi yang lebih dekat dengan generasi yang lebih muda.

2. Penerapan Gaya Kepemimpinan dapat Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan

International Business Futures (IBF) Trader memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer di *International Business Futures (IBF) Trader* bersifat situasional, yakni menggabungkan berbagai pendekatan seperti kepemimpinan otoriter, suportif, dan transformasional, tergantung pada situasi kerja dan kebutuhan individu karyawan.

Pendekatan ini terbukti efektif karena mampu menciptakan keseimbangan antara arahan tegas dan hubungan kerja yang harmonis. Dalam kondisi tertentu, gaya otoriter diperlukan untuk memberikan arahan dan target yang jelas, sementara gaya suportif dibutuhkan untuk memberikan perhatian dan dukungan emosional kepada karyawan. Di sisi lain, elemen transformasional dari kepemimpinan hadir melalui motivasi, inspirasi, dan pemberdayaan karyawan agar dapat berkembang dan berinovasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kepemimpinan manajer *International Business (IBF) Trader* dinilai positif oleh para karyawan, terutama dalam hal memberikan dukungan, membangun semangat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pengalaman bekerja di bawah kepemimpinan manajer memberikan banyak pembelajaran, terutama dalam hal kepemimpinan, pembentukan tim, dan pengembangan mindset kerja. Sebagian besar karyawan merasa didukung oleh manajer, baik dalam bentuk fasilitas kantor maupun bimbingan kerja, serta mendapatkan solusi atas permasalahan yang dihadapi. Motivasi utama karyawan bekerja di perusahaan ini adalah kebutuhan finansial, peluang pengembangan diri, serta jenjang karir yang menjanjikan. Gaya kepemimpinan manajer juga berpengaruh besar terhadap semangat kerja, di mana energi dan semangat yang ditunjukkan oleh manajer maupun motivasi tim.

Karyawan memiliki frekuensi diskusi yang berbeda-beda dengan manajer, tergantung pada kebutuhan dan jenis pekerjaan yang dijalankan. Meskipun begitu, sebagian besar merasa bahwa pendapat mereka didengarkan dan didiskusikan bersama untuk mencari solusi terbaik. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, para responden menilai bahwa manajer telah menjalankan perannya dengan baik, meskipun ada masukan agar lebih aktif dalam bertukar pendapat dan membangun kerja sama yang lebih erat. Selain itu, masih ada ruang untuk meningkatkan efektivitas diskusi, terutama dalam memberukan solusi yang lebih konkret dan teknis. Secara keseluruhan, manajer dianggap telah menjalankan kepemimpinan dengan baik, meskipun ada beberapa aspek yang dapat dikembangkan lebih lanjut guna meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan karyawan *International Business Futures (IBF) Trader* dari semua posisi dan bagian, seperti *Manager Market*, *Asistant Manager Market*, dan Admin, untuk membandingkan gaya kepemimpinan pemimpin *International Business Futures (IBF) Trader*. Dalam penelitian ini, triangulasi sumber, teknik, dan waktu digunakan.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber melibatkan pengecekan data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti hasil wawancara, arsip, dan dokumen lainnya. Metode ini sangat berguna untuk menguji kredibilitas data. Hasil triangulasi sumber ini diperoleh dari wawancara peneliti dengan karyawan, yang digambarkan dalam tabel berikut

Tabel 1
Uji Triangulasi Sumber

No	Dimensi dan Indikator	Hasil Wawancara			Kesimpulan
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	
1.	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan manajer itu tegas, tapi juga bisa diajak berdiskusi.	Gaya kepemimpinan manajer sepertinya tergantung situasi, disaat	Manajer lebih fokus pada pembentukan tim dan kaderisasi, serta	Dari data diatas, dapat dibuktikan bahwa manajer menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif,

No	Dimensi dan Indikator	Hasil Wawancara			Kesimpulan
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	
			dia perlu tegas dia tegas, disaat perlu menjadi pendengar dia mendengarkan.	membangun <i>mindset</i> kepemimpinan untuk para manajer market, tetapi diluar itu beliau juga dapat berkomunikasi dengan baik	inspirasi, dan berorientasi pada pengembangan tim.
2.	Motivasi Kerja	Saya merasa lebih termotivasi bekerja karena manajer selalu memberikan arahan yang jelas dan mendukung perkembangan saya tanpa menghakimi. Gaya kepemimpinannya yang terbuka membuat saya nyaman dan semangat dalam menyelesaikan tugas.	Semangat kerja manajer yang tinggi sangat berpengaruh pada saya. Melihat bagaimana ia berusaha mengembangkan perusahaan dengan penuh dedikasi membuat saya ikut terdorong untuk bekerja lebih giat dan tidak mudah menyerah.	Tekanan dan tantangan yang diberikan manajer justru menjadi motivasi bagi saya. Gaya kepemimpinannya yang tegas namun tetap membimbing membuat saya lebih berani menghadapi tantangan dan terus berkembang dalam pekerjaan.	Dari data diatas, karyawan merasa termotivasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer karena selain tegas, manajer juga dapat mendengarkan karyawannya dengan baik.
3.	Dukungan Manajer	Beliau selalu memberikan masukan dan tidak menghakimi jika saya melakukan kesalahan	Dukungan manajer berbeda dengan atasan lain, dia tidak hanya memberikan jawaban tetapi juga mengajari cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	Dukungan tidak hanya berupa <i>mindset</i> , tetapi juga fasilitas kantor dan keterlibatan langsung dalam membantu tim.	Dalam data diatas, manajer memberikan dukungan bersifat membangun.
4.	Komunikasi dengan Tim	Cukup sering berdiskusi dengan manajer karena saya bekerja langsung di bawahnya.	Setiap hari saya berdiskusi dengan manajer tentang pekerjaan maupun masalah pribadi.	Diskusi dengan manajer lebih ke arah koordinasi teknis kerja daripada	Berdasarkan data diatas, komunikasi antara manajer dan tim berjalan dengan baik, terutama dalam koordinasi pekerjaan dan diskusi harian.

No	Dimensi dan Indikator	Hasil Wawancara			Kesimpulan
		Informan 1	Informan 2	Informan 3	
				pengembangan diri.	

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data yang penulis lakukan dengan cara pengecekan melalui observasi data penjualan yang dilakukan pada perusahaan *International Business Futures (IBF) Trader*. Dan dari data penjualan yang diperoleh, dapat penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer pada perusahaan tersebut dapat diterima dengan baik oleh karyawan dan memotivasi kerja karyawan. Data penjualan yang di dapatkan dari perusahaan menunjukkan tingkat penjualan karyawan setelah mendapatkan motivasi kerja dari manajer setelah dilakukannya komunikasi intens dari manajer kepada karyawan. Triangulasi teknik ini dilakukan setelah wawancara dengan karyawan yang kemudian penulis cek dengan hasil wawancara terkait keakuratannya.

Tabel 2 Uji Triangulasi Teknik

Informan	Wawancara	Observasi	Dokumentasi
I1	Menjelaskan bahwa menggunakan gaya kepemimpinan situasional, kombinasi antara otoriter, suportif, dan transformasional.	Terlihat aktif memimpin rapat dan memberikan arahan secara langsung kepada tim.	Evaluasi kinerja mendukung pola kepemimpinan yang fleksibel.
I2	Merasa pemimpin adil dan peduli terhadap kondisi karyawan, serta sering memberi motivasi personal.	Aktif saat diskusi dan menunjukkan antusiasme dalam kegiatan kerja.	Tercatat dalam dokumen penjualan dan penghargaan bulanan karena pencapaian target dan kinerja yang baik.
I3	Mengaku sering diberi tanggung jawab lebih dan diberi kepercayaan penuh oleh atasan.	Terlihat mandiri dan percaya diri saat menjalankan pekerjaannya.	Tercatat dalam dokumen penjualan dan penghargaan bulanan karena pencapaian target dan kinerja yang baik.
I4	Menyatakan bahwa lingkungan kerja lebih positif karena gaya kepemimpinan yang fleksibel dan suportif.	Hubungan antar karyawan dan pemimpin tampak akrab dan terbuka.	Absensi yang dinilai baik oleh manajer dan tidak terdapat masalah.

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan oleh penulis selama penelitian ini dilakukan. Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian dan observasi selama 3 bulan lamanya. Dengan observasi yang dilakukan antara melihat progres karyawan dari data yang penulis cek secara berkala agar data yang diterima menunjukkan hasil yang sesuai dan akurat dengan kenyataan yang ada.

Tabel 3 Uji Triangulasi Waktu

No	Teknik Pengumpulan Data	Waktu Pelaksanaan	Hasil
1.	Wawancara	Februari 2025	Informan menjelaskan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer adalah situasional, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh pada motivasi kerja.
2.	Observasi	Februari 2025	Terlihat bahwa manajer bersikap tegas namun juga membina hubungan positif dengan karyawan.
3.	Dokumentasi	Maret 2025	Dokumen internal seperti absensi karyawan, data penjualan, dan data pencapaian atau <i>reward</i> karyawan.

Sumber : Diolah oleh penulis (2024)

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di *International Business Futures (IBF) Trader*, sejalan dengan teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard yang menekankan pentingnya fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan pendekatan dengan kondisi karyawan. Manajer *International Business Futures (IBF) Trader* menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan otoriter, suportif, dan transformasional yang sesuai dengan teori Bass (1985) tentang kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin yang menginspirasi dan memberikan dukungan personal dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer *International Business Futures (IBF) Trader* ini adalah gaya kepemimpinan Situasional dimana gaya kepemimpinan ini menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya otoriter, dimana manajer memberikan instruksi secara tegas kepada karyawan untuk memastikan tugas dan target yang diberikan dapat terlaksana dengan baik. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan disiplin dalam tim kerja.

Selain itu, gaya kepemimpinan suportif juga diterapkan, dimana manajer membangun hubungan yang lebih dekat dengan karyawan, mendukung mereka secara emosional, dan menjadi tempat bagi karyawan untuk berbagi masalah, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menjadi bagian dari pendekatan yang diterapkan, terutama dalam memberikan edukasi, bimbingan, serta dorongan agar karyawan dapat terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka. Dengan pendekatan ini,

manajer berperan layaknya seorang mentor yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Motivasi kerja dalam penelitian ini juga berkaitan erat dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Melalui pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara dan observasi, ditemukan bahwa pemimpin yang mampu membangun komunikasi efektif, memberikan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, sebagaimana ditegaskan dalam teori motivasi Herzberg tentang faktor kepuasan kerja. Dari hasil wawancara dan analisa data penjualan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan termotivasi dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh manajer.

Gaya kepemimpinan situasional ini diterima dengan baik oleh karyawan yang merasa tidak termotivasi. Gaya kepemimpinan ini dilakukan dengan cara yang berbeda kepada setiap karyawan, tergantung dengan masalah yang dihadapi karyawan dan situasi yang saat itu terjadi. Ini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh penting terhadap motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan penting bagi terciptanya motivasi kerja bagi karyawan, ini dapat dilihat dari data penjualan karyawan, hasil wawancara dengan beberapa karyawan, dan hasil observasi penulis.

Dari sisi motivasi kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi ketika mereka merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Penerapan sistem insentif seperti bonus pribadi, tim, bulanan, hingga tahunan juga menjadi faktor yang meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, manajer juga menggunakan strategi pemberian tantangan baru bagi karyawan agar mereka tidak merasa bosan dan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Hasil survei dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh responden setuju bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Karyawan merasa lebih nyaman bekerja ketika mereka mendapatkan arahan yang jelas, didukung oleh lingkungan kerja yang baik, serta diberikan kesempatan untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Amaliani. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia (Studi Kasus pada Bank BNI KK Ciomas Bogor)*.
- Andrian Haro, Enggal Sari Maduratna, Sulaiman Sulaiman. (2024). *Buku Ajar Kepemimpinan: PT. Sonpedia Publishing Indonesia*.
- Bahrudin Hamid Alhabsyi. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung*.
- Cosmas Gatot Haryono. (2020). *Ragam Metode Kualitatif Komunikasi: CV. Jejak*.
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, (5(1), 53-62).
- Gary Yukl. (2018). *Leadership in Organizations (9th Edition)*. Peorson.
- George R. Terry. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi: Bumi Aksara*.
- Handari Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: CV. Jejak*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- Heidjirachman, Suad Husnan. (2017) *Manajemen Personalialia: PT.o Raja Grafindo Persada*.

- Heriyono, H., Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pesantren. Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (2(1), 21-30).
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Margareth, H. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk.)*
- Muh. Arif, , Sri Wahyuningsih, Denok Sunarsi, . (2024). *Gaya Keepemimpinan*: CV. Rey Media Grafika.
- Muhammad Ramdhan, (2021). *Metode Penelitian: Cipta Medika Nusantara(CMN)*.
- Peter G. Northouse. (2018). *Leadership: Theory and Practice (8th Edition)*. Sage Publication.
- Rivai, V. R. M. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizal Azmi, Ahmad Abrar Rangkuti, Titin Triana.(2024). *Kepemimpinan*: CV. Pradina Pustaka Grup
- Rizki Agung Pradana. (2022).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo.*
- Robbins, S, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, (6(1), 849-858).
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Simarmata, M., Sitompul, P., & Hasibuan, L. (2021). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian. (2015). *Teori Praktek Kepemimpinan*: Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins. (2022). *Organizational Behavior: Pearson Education*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*: Alfabeta.
- Sutra, R. *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasionl Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kcp. Bengkulu Panorama)* (Doctoral Dissertation, Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Syafriani, Y. I. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Padang Ganting.*
- Toha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manejemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Umrati, Hengki Wijaya. (2020). *Analisis Data Kualitatif: Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan. Sulawesi Selatan.*
- Yusuf, Burhanudin. (2014). *Human Capital Manajemen*: Rajawali Press.