

PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PT MITRA KIARA INDONESIA

Fadlin Fafandi¹, Ruziah²

¹Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

²Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

Email Korespondensi: ¹043912556@ecampus.ut.ac.id

Abstract

Leadership plays an important role in encouraging employees' work enthusiasm, motivation, and performance. A good leader is able to provide direction, support, and exemplary behavior, so that employees feel valued and motivated to work better. This study aims to determine how leadership influences the motivation and performance of employees at PT Mitra Kiara Indonesia, a company engaged in the distribution of building materials, particularly cement or mortar products, which support various construction projects. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results of the study show that a communicative, firm, and open leadership style that is receptive to feedback has a positive impact on employee motivation. In addition, leaders who actively provide appreciation and feedback also help increase employees' enthusiasm and performance in achieving company targets. The conclusion of this study is that effective leadership is one of the key factors in creating a productive work environment and fostering employee loyalty of PT Mitra Kiara Indonesia.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Employee Motivation, PT Mitra Kiara Indonesia

Abstrak

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja atau motivasi dan kinerja para karyawan. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan memengaruhi motivasi serta kinerja karyawan di PT Mitra Kiara Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan, khususnya produk semen atau mortar, yang berperan dalam mendukung berbagai proyek konstruksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, tegas, dan terbuka terhadap masukan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, pemimpin yang aktif memberikan apresiasi dan umpan balik turut meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun loyalitas karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi Karyawan, PT Mitra Kiara Indonesia

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses di mana atasan dapat memengaruhi bawahan untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dengan orang lain dan bagaimana itu menjadi baik [1]. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan untuk mempengaruhi fungsi bawahannya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu dari banyak akan gaya pemimpin yaitu secara

transformasional yang dalam hal ini terjadi pada beberapa tahun terakhir adalah gaya kepemimpinan yaitu secara transformasional [2]. Ini dapat membawa perubahan positif pada organisasi dengan menginspirasi dan memotivasi pada karyawan untuk lebih besar daripada manfaat pribadi organisasi [3].

Adanya faktor yang lain yaitu dalam hal ini menyumbang pengaruh terhadap kinerja adalah motivasi karyawan, yang dimana motivasi merupakan faktor internal yang dapat memberikan pengaruh secara internal mengenai sikap atau sifat seseorang didalam bekerja [4]. Terdapat motivasi untuk melakukan kerja maka akan berefek pada meningkatkan produktivitas kerja, penanggung jawab kerja hingga pada kepuasan kerja seorang karyawan. Tumbuhnya motivasi untuk melakukan kerja muncul dari adanya penghargaan, lingkungan kondusif hingga pada jenjang karir seorang karyawan. Sehingga setiap perusahaan diperlukan untuk memberi sebuah perhatian khususnya dalam motivasi agar didapatkan optimal kerja dari karyawan [5].

Objek dalam penelitian ini yaitu PT Mitra Kiara Indonesia yang berlokasi di Jakarta Pusat, dimana adanya Perusahaan ini ialah bergerak di bidang distribusi bahan bangunan, khususnya pada produk semen atau mortar. Dalam wawancara yang dilakukan dengan Manajer Operasional PT Mitra Kiara Indonesia, pada tanggal 10 Mei 2025, beliau menyampaikan bahwa “selama beberapa bulan terakhir, kami melihat adanya penurunan semangat kerja dari beberapa karyawan, terutama yang berada di bagian produksi. Hal ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnya kualitas hasil kerja”. Pernyataan ini menunjukkan adanya kondisi yang perlu segera untuk diselesaikan atau bagaimana Solusi yang tepat atas fenomena tersebut yaitu dalam hal ini salah satunya melalui peran kepemimpinan yang efektif dalam membangkitkan kembali motivasi kerja karyawan serta mendorong peningkatan kinerja mereka.

Penelitian terdahulu memperlihatkan temuannya bahwa gaya akan kepemimpinan secara transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan secara transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan semangat kerja [6]. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Muliawan [7] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran didalam membangun visi

- yang jelas serta memberikan inspirasi kepada karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan mereka.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Burhanudin & Kurniawan [6] kepemimpinan aspek penting untuk mencapai capaian yang diinginkan oleh organisasi. dalam hal ini ia merasa bahwa cara mereka tersebut ialah dihargai sehingga mereka kemudian dalam bekerja memberikan semangat yang kuat dan juga mereka dapat terus melakukan kerja sama dengan sesama kelompok untuk hasil yang didapatkan maksimal. Sementara itu Makmuriana [8] Sementara adapun komunikasi yang bertujuan agar lebih dekat antara karyawan dan juga pimpinan maka akan timbulnya rasa nyaman serta untuk dapat secara bersama menaikkan kinerja dari keseluruhan akan karyawannya.

Menurut Wulan et al. [9] karyawan yang merasa dirinya dihargai atas hasil kerja yang ia lakukan akan lebih dapat memberikan produktivitas yang tinggi, yang dimana hal ini pula akan berdampak pada kemampuan kerja yang efektif serta memberikan komitmen yang baik untuk pencapaian target perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Munawirsyah [10], kinerja pada karyawan ialah merupakan sebuah hasil daripada kuantitas dan juga kualitas yang karyawan berikan kepada perusahaan atas dasar hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mendapatkan tujuan mereka dimana berdiri, oleh karena itu diperlukannya sebuah perencanaan, pengelolaan, SDM yang berkualitas serta pengarahan dalam meningkatkan bisnis yang ada.

Menurut Bowo [11], kinerja dibagi menjadi 2 yakni kinerja individu dan kinerja organisasi sedangkan faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja yakni:

1. Faktor kemampuan: Dalam hal ini yaitu factor yang diperlukan dalam sebuah organisasi yakni pekerja yang memiliki kemampuan yang berarti karyawan yang memiliki skill diatas rata-rata yang meningkat dikarenakan pelatihan yang pekerja ikuti.

2. Faktor motivasi: Motivasi dibentuk oleh sebuah sikap yang timbul atas dasar perilaku yang ditunjukkan oleh para pekerja sehingga nantinya pekerjaan yang akan dijalankan dapat terarah.

Motivasi Karyawan

Motivasi kerja karyawan menjadi faktor kunci didalam memberikan efek pada kinerja karyawan didalam setiap perusahaan. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong sebuah perilaku kinerja yang produktif dan meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat loyalitas didalam perusahaan [12]. Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti insentif dan bonus, tetapi juga oleh faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan kesempatan berkembang.

Motivasi memberikan perhatian penting tidak hanya pada perusahaan swasta tetapi juga didalam perusahaan atau organisasi publik. adanya strategi peningkatan motivasi kerja perlu untuk dipertimbangkan mengenai nilai-nilai dan tujuan individu serta dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara dengan Teknik pengumpulan datanya yaitu wawancara dan observasi. Wawancara merupakan percakapan dengan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan narasumber [13] Selain itu, observasi digunakan untuk mengamati secara langsung aktivitas karyawan di lingkungan kerja. Sementara observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan terhadap objek secara langsung dan sistematis. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui akan persepsi, pengalaman dan interpretasi individu terkait gaya pada kepemimpinan yang dalam hal ini motivasi untuk melakukan kerja dalam konteks organisasi. Penelitian ini dilaksanakan pada periode bulan Januari hingga April 2025.

Lokasi penelitian adalah PT Mitra Kiara Indonesia dengan fokus pada beberapa departemen yang menunjukkan variasi kinerja signifikan. Subjek penelitian adanya adanya pegawai yang dalam hal ini dari berbagai tingkat jabatan dan departemen, serta manajer. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yakni adanya suatu pegawai dengan pengalaman kerja

minimal dua tahun di PT Mitra Kiara Indonesia (1), Manajer yang dikenal menerapkan gaya kepemimpinan transformasional (2) dan Pegawai dari departemen dengan kinerja tinggi dan rendah untuk perbandingan (3).

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian ini yaitu ditemukan bahwa sekitar 80% pada karyawan PT Mitra Kiara merasa puas dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dalam hal ini diterapkan oleh manajemen Perusahaan. Adanya angka tersebut menunjukkan bahwa Sebagian mayoritas dari karyawan termotivasi dengan cara kepemimpinan pada PT Mitra Kiara sehingga hal ini kemudian akan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Sementara adanya gaya akan kepemimpinan secara transformasional ini memiliki suatu peran yang mana mereka harus dapat memberi budaya yang baik yang untuk ditunjukkan oleh anggota masing-masingnya sehingga kemudian akan sama-sama merasakan nyaman dalam mereka melakukan pekerjaan tersebut. Tidak hanya itu tetapi juga mereka akan dapat memberikan atas ide satu dengan lainnya [4].

Di PT Mitra Kiara, berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM perusahaan menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi yaitu dijelaskan bahwa adanya organisasi yaitu tentu memiliki suatu ketimpangan dari adanya kinerja, yang ditunjukkan dari motivasi yang didapatkan dari setiap orang tentu berbeda, serta adanya juga sikap dalam bekerja juga berbeda sehingga kemudian hal ini dapat untuk menyebabkan dari adanya permasalahan untuk menaikkan kinerja mereka dengan naik dan juga dibutuhkan pula akan pendekatan yang tepat untuk mengatasinya. Hasil wawancara dijelaskan bahwa PT Mitra Kiara Terdapat suatu program dalam pengembangan karyawannya untuk dapat mendukung akan gaya dari kepemimpinan secara transformasional yang ditunjukkan yaitu adanya diberikan suatu pelatihan untuk dapat meningkatkan daripada kemampuan atas karyawannya tersebut sehingga adanya program yang baik ini yang diterapkan akan secara mampu untuk dapat membuat karyawannya merasa aktif dan juga lingkungan atas pekerjaannya menjadi lebih nyaman. Dalam hal ini yaitu dari wawancara yang mana dilakukan maka PT ini memberikan adanya program-program yang baik ini yang diterapkan akan secara mampu untuk dapat membuat

- karyawannya merasa aktif dan juga lingkungan atas pekerjaannya menjadi lebih nyaman.

Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa terdapat suatu program dalam pengembangan karyawannya untuk dapat mendukung akan gaya dari kepemimpinan secara transformasional yang ditunjukkan yaitu adanya diberikan suatu pelatihan untuk dapat meningkatkan daripada kemampuan atas karyawannya tersebut sehingga adanya program yang baik ini yang diterapkan akan secara mampu untuk dapat membuat karyawannya merasa aktif dan juga lingkungan atas pekerjaannya menjadi lebih nyaman. Sehingga kemudian disampaikan adanya kepemimpinan akan transformasional ini memiliki akan suatu dampak untuk meningkatkan kinerja mereka [2].

Peran kepemimpinan terhadap motivasi di PT Mitra Kiara

Dalam hal ini mereka dapat menunjukkannya dari kerja yang dilakukan yaitu maka mereka akan dengan secara baik melakukannya dan juga rasa puas mereka itu akan tertujunya tujuan akan perusahaan. Dalam hal ini yaitu di PT Kiara dimana adanya yaitu berdasar pada wawancara yang dalam hal ini dilakukan tersebut dengan manajer dari SDM yang menjelaskan bahwa karyawannya yang mendapatkan motivasi maka mereka akan semangat dalam kerja mereka tersebut dan juga adanya kualitas akan mereka melakukan pekerjaannya akan baik. Adanya tersebut terlahit akan dari motivasi pada kerjaan yang dalam hal ini memberi suatu dorongan akan seseorang yang mana untuk bersama dalam mencapai kerja mereka [14]. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo [15] yaitu dengan memberi bonus maka akan adanya rasa puas mereka dalam bekerja dan juga dengan memberikan rasa sejahtera dari kehidupan karyawannya akan dapat memberikan semangat dalam bekerja dan mereka akan secara maksimal mengerahkan untuk bekerja. Sementara adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Karena adanya motivasi dan juga pemberian akan rasa kepemimpinan yang tepat maka akan dapat menciptakan adanya keberhasilan pada suatu Perusahaan.

Peran kepemimpinan terhadap Kinerja di PT Mitra Kiara

Di PT Mitra Kiara yaitu dimana adanya gaya dari kepemimpinan secara keras yang ditunjukkan maka akan dapat menurunkan rasa semangat mereka karena karyawannya akan merasa terterkan dan kemudian merasa ragu mereka dalam

memberi ide-ide yang baik. Dalam hal ini adanya rasa puas mereka dalam bekerja dan juga dengan memberikan rasa sejahtera dari kehidupan karyawannya akan dapat memberikan semangat dalam bekerja dan mereka akan secara maksimal mengerahkan untuk bekerja. Sementara adapun komunikasi yang bertujuan agar lebih dekat antara karyawan dan juga pimpinan maka akan timbulnya rasa nyaman serta untuk dapat secara bersama menaikkan kinerja dari keseluruhan akan karyawannya [16]. Dijelaskan bahwa adanya organisasi yaitu tentu memiliki suatu ketimpangan dari adanya kinerja, yang ditunjukkan dari motivasi yang didapatkan dari setiap orang tentu berbeda, serta adanya juga sikap dalam bekerja juga berbeda sehingga kemudian hal ini dapat untuk menyebabkan dari adanya permasalahan untuk menaikkan kinerja mereka dengan naik dan juga dibutuhkan pula akan pendekatan yang tepat untuk mengatasinya.

Pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT Mitra Kiara.

Adanya motivasi akan kerja pada karyawan menjadi suatu hal yang pertama untuk dapat menaikkan kinerja para karyawannya tersebut. Pemimpin yang mampu memahami kondisi dan kebutuhan karyawan akan lebih mudah menciptakan dorongan kerja yang kuat. Teori Kotler menyebutkan bahwa motivasi akan terbentuk ketika karyawan merasa kebutuhan dan potensinya diakui oleh pemimpin. Dalam situasi yang mendukung, motivasi akan meningkat dan secara bersamaan akan mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan arahan yang jelas, dan dilibatkan dalam proses kerja, maka hasil kerja pun akan menjadi lebih baik [17]. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Faktor peran kepemimpinan yg paling efektif di PT Mitra Kiara

Di PT Mitra Kiara, beberapa departemen menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dan kinerja optimal, sementara departemen lainnya mengalami kinerja yang kurang maksimal meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan sama. Salah satu faktor yang mempengaruhi perbedaan tersebut adalah kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berpengaruh pada motivasi dan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan konsep evaluasi dalam teori Kotler, yang menekankan pentingnya pemahaman pemimpin terhadap nilai dan kebutuhan yang

dirasakan oleh karyawan. Selain itu, ketika pemimpin memprioritaskan kenyamanan dan pengembangan kemampuan karyawan, maka semangat dan loyalitas kerja akan meningkat [17]. Karena adanya motivasi dan juga pemberian akan rasa kepemimpinan yang tepat maka akan dapat menciptakan adanya keberhasilan pada suatu perusahaan.

KESIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini disimpulkan bahwa pada PT Mitra Kiara, adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebanyak 80% karyawan merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dimana gaya akan kepemimpinan secara transformasional dapat memberikan inspirasi dan motivasi pada karyawan. Sementara adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah:

1. PT Mitra Kiara Indonesia sebaiknya terus mengembangkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan dan mentoring untuk memastikan pemimpin mampu menjadi teladan dan sumber inspirasi bagi timnya.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan fasilitas yang mendukung, seperti ruang istirahat yang nyaman, program kesehatan dan kebugaran, serta fleksibilitas jam kerja.

REFERENSI / DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suparwi, I. Sentryo, and L. Lubis, *Gaya Kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024.
- [2] E. Novra, C. O. Charli, and S. Tungka, *Model dan Gaya Kepemimpinan*. CV Gita Lentera, 2024.
- [3] L. Hanifah and K. K., "Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 4, no. 4, pp. 982–990, 2022, doi: 10.47467/elmal.v4i4.2369.
- [4] A. A. Yusuff, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem, 2023.

- [5] L. Luthfia, Sugianor, and S. Paulina, "Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Tabalong Inti Mitra," *J. MSDM Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 2, no. 1, 2025.
- [6] R. Kurniawan and B. R. Purnomo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pasuruan," *Soetomo Bus. Rev.*, vol. 4, pp. 263–276, 2021.
- [7] F. Muliawan, M. Ulum, and Suhendar, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Manag. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–5, 2024.
- [8] L. Makmuriana, *Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit Nem, 2021.
- [9] T. S. Wulan, P. W. Novika, E. Nurvianti, and F. A. Putra, "Impact of ERP System Implementation on Operational and Financial Efficiency in Manufacturing Industry," *J. Econ. Educ. Entrep. Stud.*, vol. 5, no. 3, pp. 491–501, 2024.
- [10] I. Munawirsyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan," *Bis-A*, vol. 10, no. 1, pp. 15–23, 2021, doi: 10.55445/bisa.v10i01.22.
- [11] A. Bowo, *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- [12] R. A. Fahrezy, M. Z. Lazuardi, and A. Hellyani, "Analisis Strategi Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM," in *Prosiding Seminar Nasional Bahasa, Seni, Dan Sastra*, 2024, pp. 299–309.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [14] P. Tiong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2023.
- [15] T. S. Wibowo, *Service Excellent Berbasis Kinerja SDM*. Takaza Innovatix Labs, 2024.
- [16] N. E. Zulkaeda, Hairul, and N. Maulida, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Utama Mandiri Cemerlang Cabang Banjarmasin," *MSDM*, vol. 15, no. 1, pp. 72–86, 2024, doi: 10.25130/sc.24.1.6.
- [17] P. Kotler and G. Armstrong, *Principles of Marketing*, 18th ed. Erlangga, 2021.