

The Role Of Leadership In Improving Employee Performance At Pt Dwitama Karya Persada

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Dwitama Karya Persada

Dhea Amelia Putri¹, Puji Isyanto², Neni Sumarni³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.dheaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id²,

neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the role of leadership in improving employee performance at PT Dwitama Karya Persada. Leadership has a strategic role in encouraging motivation, productivity, and collaboration between employees which directly impacts the achievement of organizational goals. This research uses a qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation studies. The results showed that the application of an open, participative, and appreciative leadership style has made a positive contribution in creating a conducive work environment, as well as improving the quality and quantity of employee performance. However, some aspects need to be optimized, such as increasing understanding of individual potential and strengthening cross-team communication. The implications of this study emphasize the importance of continuous leadership development and the implementation of employee empowerment-based strategies to achieve competitive advantage in the future. Thus, the role of effective leadership is the main key for companies in facing the growing business challenges.

Keywords: Leadership, Employee Performance, HRM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Dwitama Karya Persada. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mendorong motivasi, produktivitas, dan kolaborasi antar karyawan yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan apresiatif telah memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Namun, beberapa aspek perlu dioptimalkan, seperti peningkatan pemahaman terhadap potensi individu dan penguatan komunikasi lintas tim. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan dan penerapan strategi berbasis pemberdayaan karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif di masa depan. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang efektif merupakan kunci utama bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, MSDM

1. Pendahuluan

Perkembangan industri manufaktur di Indonesia, khususnya sektor pengemasan mengalami perubahan signifikan seiring dengan tuntutan globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat. Karena dampak dari persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mampu mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. (Rofiq, 2021).

Karyawan menjadi aset terpenting perusahaan dan memainkan peran penting dalam menggerakkan proses bisnis. Kehadiran karyawan memungkinkan perusahaan untuk berfungsi dan mencapai tujuannya. Perusahaan yang berfokus pada kepentingan dan pertumbuhan

karyawan dianggap memberikan keunggulan kompetitif yang membantu mereka mencapai tujuan (Enjang Suherman, Neni Sumarni, 2021).

Kualitas kepemimpinan sebuah organisasi menentukan tingkat keberhasilannya. Untuk mencapai kesuksesan organisasi, pemimpin yang kreatif dapat membimbing, meningkatkan, dan memobilisasi potensi individu dan kelompoknya. Karena kemampuan organisasi untuk berhasil dan bertahan hidup sebagian besar tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, manajemen merasa kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah komponen penting dari keberhasilan organisasi karena pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan membimbing anggota dalam mencapai tujuan serta menangani tugas-tugas yang tidak mudah (Choirullah & Hilal Ramadhan, 2024).

Pencapaian dari upaya individu atau pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai pendongkrak kinerja pegawai. Kepemimpinan dengan kinerja karyawan sangat erat kaitannya, karena kemampuan pemimpin untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk menciptakan semangat kerja, baik bagi atasan maupun bawahannya (Sumarni et al., 2022). Bawahan akan bergantung pada pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, jika pemimpin tidak memiliki keterampilan kepemimpinan, maka akan sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit secara efektif. Jika pemimpin mampu melakukan tugasnya secara profesional, maka organisasi akan berhasil. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan kondisi yang mendukung dalam peningkatan kinerja bawahannya (Hariyanti et al., 2023).

PT Dwitama Karya Persada sebagai salah satu produsen karton box di Karawang yaitu Kukemas.id, menghadapi sejumlah tantangan dalam mempertahankan daya saing dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan ini adalah terkait kualitas kepemimpinan. Hal ini dapat disebabkan karena pemimpin hanya berperan dalam memberikan instruksi kepada karyawan tanpa mengedepankan upaya untuk mendorong pengembangan potensi karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai keunggulan jangka panjang. Sehingga, berdampak pada kurangnya efektivitas dalam mencapai visi perusahaan untuk menjadi pemimpin industri di masa depan, sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Berikut ini data kinerja karyawan pada bulan Januari - Juni 2022 di PT Dwitama Karya Persada:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022

No	Indikator Penilaian Kinerja	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Kualitas Kerja	4	4	4	4	3	3
2.	Kemampuan Mengatur Sumber Daya dan Tim	4	3	3	4	4	3
3.	Inisiatif	4	3	4	4	3	3
4.	Kemampuan Komunikasi dan Motivasi	3	4	3	3	3	4
5.	Pemecahan Masalah	3	4	3	3	3	3
6.	Kerjasama Tim	4	4	3	3	4	3
7.	Kehadiran	5	5	5	4	4	4
Jumlah		27	27	25	25	24	23

Sumber : PT Dwitama Karya Persada

Berdasarkan data kinerja pada PT Dwitama Karya Persada, menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai sebuah target yang diterapkan masih menunjukkan adanya keterbatasan. Penilaian dilakukan terhadap tujuh indikator utama kinerja, yaitu: kualitas kerja, kemampuan dalam mengelola sumber daya dan tim, inisiatif, kemampuan komunikasi dan pemberian motivasi, kemampuan dalam pemecahan masalah, kerja sama tim, serta kedisiplinan kehadiran. Setiap indikator dinilai menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 - 5, di mana

nilai 1 menunjukkan tingkat kinerja sangat rendah, dan nilai 5 menunjukkan tingkat kinerja sangat baik. Dengan demikian, skor maksimal yang dapat diperoleh dalam satu periode penilaian bulanan adalah sebesar 35.

Hasil penilaian selama periode Januari hingga Juni tahun 2022 menunjukkan bahwa pencapaian tertinggi terjadi pada bulan Januari dan Februari, dengan total skor masing-masing sebesar 27. Skor tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada periode tersebut berada pada kategori tinggi dan mendekati kondisi ideal, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan pada beberapa aspek. Sedangkan hasil yang terendah pada bulan Juni dengan skor 23, penurunan skor tersebut disebabkan karena kurangnya peran kepemimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan yang efektif berdampak pada penurunan kinerja karyawan di beberapa aspek, seperti kemampuan mengatur sumber daya, inisiatif, komunikasi, pemecahan masalah, dan kerjasama tim. Karyawan tampak kurang terdorong untuk berinovasi dan bekerja sama secara optimal, serta menunjukkan ketidakkonsistenan dalam kehadiran. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan kepemimpinan yang lebih tegas, inspiratif, dan mampu membangun solidaritas dalam tim guna mencapai kinerja yang lebih baik di masa depan.

Hasil penelitian (Muhammad Hendri, Lamsah, 2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa peranan pemimpin CV. Binuang Citra dalam meningkatkan kinerja karyawannya bersifat interpersonal, tetapi peran tersebut belum cukup optimal dilakukan oleh pemimpin CV. Binuang Citra yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Lalu dalam penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Ridhani Maulana, Abdul Wahid, 2020) mengatakan Peran kepemimpinan pada Kepala Bakesbangpol Kota Banjarmasin telah berperan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui Peran Hubungan Pribadi, Peran Hubungan Informasi, Peran Pengambilan Keputusan. Adapun penelitian yang dilakukan (Dewi, 2020) dengan menjalankan kepemimpinan, memberikan arahan organisasi, dan mengawasi pengambilan keputusan, para pemimpin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menyadari bahwa fungsi kepemimpinan harus dimaksimalkan agar dapat memberikan kinerja yang baik. Fenomena dan hasil dari permasalahan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Dwitama Karya Persada”**.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja di dalam suatu organisasi. MSDM menurut Malayu S. P. Hasibuan (2020:11) adalah ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar berhasil dengan baik dan mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selain itu, menurut Notoatmodjo dalam buku R. Sabrina (2021), untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik, manajemen SDM merupakan seni dalam merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, dan mengelola semua aktivitas yang berhubungan dengan tenaga kerja dan sumber daya manusia. Adapun menurut Mathis & Jackson dalam (Andriani, 2022), mengemukakan bahwa rancangan sumber daya manusia di dalam bisnis atau organisasi dengan tujuan untuk memastikan bahwa minat dan kemampuan orang digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh, seni dan ilmu untuk mengelola karyawan dengan sukses dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia atau HRM. Untuk mencapai tujuan bisnis, SDM juga terlibat dalam mengidentifikasi dan mengelola perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua tugas yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Kepemimpinan

Menurut George R. Terry dalam Nadila (2022), kepemimpinan adalah tindakan atau aksi bersama untuk membujuk orang lain untuk mewujudkan tujuan bersama. Sementara menurut (Adam et al., 2021), mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan sadar dalam sebuah hubungan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah hubungan yang ada di dalam diri seseorang atau pemimpin. Adapun menurut Munajat (2021), upaya seorang pemimpin untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, kepemimpinan merupakan kemampuan atau aktivitas seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki otoritas untuk mengatur, tetapi juga harus mampu memengaruhi bawahan agar mau menjalankan perintah, meskipun mungkin tidak selalu sesuai dengan keinginan pribadi mereka.

Indikator peran kepemimpinan menurut Henry Mintzberg (1973) pada penelitian (Falsafani, 2022), yaitu 1) Peran Antar Pribadi (*Interpersonal Role*), 2) Peran Informasional (*Informational Roles*), 3) Peran Pengambil Keputusan (*Decisional Role*)

Kinerja Karyawan

Menurut Basri (2021:60), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut (Adhari, 2021), hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu merupakan kinerja karyawan yang dapat memperlihatkan kualitas dan kuantitas sebuah pekerjaan. Adapun menurut Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam memenuhi tanggung jawabnya. Menurut pendapat para ahli tersebut, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kecakapan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (Ma'ruf et al., 2020) indikator kinerja, yaitu 1) Kualitas, 2) Kuantitas Kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Kerjasama, 5) Iniatif

Kerangka Pemikiran

Maksud dari kerangka berpikir sendiri yaitu agar alur penelitian yang runtut dapat dibangun dan diterima secara rasional (Sugiyono, 2020: 92). Setiap organisasi harus mempertimbangkan tingkat kemampuan karyawannya, mengingat pentingnya sumber daya manusia. Kinerja yang tinggi diperlukan dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan berkualitas. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada peran kepemimpinan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena kinerja individu secara signifikan dipengaruhi oleh peran pemimpin mereka dalam organisasi. Maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Proposisi

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang ada di PT Dwitama Karya Persada sudah berjalan dengan baik dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.
2. Peran Kepemimpin di PT Dwitama Karya Persada dapat berperan dengan cukup maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Peran Kepemimpinan yang ada di PT Dwitama Karya Persada sudah menggunakan pendekatan menuju keunggulan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2020), berlandaskan pada filsafat yang menekankan makna di balik suatu fenomena. Pendekatan ini mencakup teknik pengumpulan data secara naturalistik, analisis data secara kualitatif, serta keterlibatan peneliti sebagai instrumen utama dalam memahami objek ilmiah yang diamati. Tujuan dari metodologi ini adalah untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi karakteristik suatu peristiwa atau subjek penelitian melalui penelaahan terhadap perilaku sosial, sikap, serta persepsi individu maupun kelompok.

Fokus penelitian ini berfokus pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Dwitama Karya Persada. Menetapkan fokus penelitian membantu peneliti membuat keputusan terbaik terkait data yang dikumpulkan dan memudahkan peneliti untuk memisahkan data yang dibutuhkan dan yang tidak dibutuhkan. Purposive sampling adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memilih informan, yang berarti bahwa metode ini sejalan dengan kriteria tertentu yang relevan dengan fenomena yang diteliti tentang peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Dwitama Karya Persada. Jumlah informan dalam penelitian ini terdiri dari 7 (tujuh) orang, yang mencakup Direktur PT Dwitama Karya Persada, HRD PT Dwitama Karya Persada, Kepala Produksi PT Dwitama Karya Persada dan 5 (lima) Karyawan PT Dwitama Karya Persada. Pemilihan informan dari berbagai tingkatan ini dimaksudkan untuk memperoleh sudut pandang yang komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan dijalankan dan dirasakan dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2024 sampai dengan waktu yang disesuaikan objek peneliti. Penelitian berlokasi di Jalan Raya Curug-Kosambi, Kec. Klari, Kab. Karawang, Jawa Barat. Tujuan penulis mengambil lokasi ini karena penulis merasa tertarik dengan peran kepemimpinan yang ada di Perusahaan tersebut, maka dari itu penulis memilih PT Dwitama Karya Persada sebagai objek penelitian.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan kerangka teoritis Miles dan Huberman, yang melibatkan proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan reduksi kesimpulan. Teknik analisis data kualitatif mengacu pada benar tidaknya hasil penelitian secara akurat tetapi untuk mencerminkan situasi dan memiliki bukti yang mendukung. Para peneliti menggunakan metode pemeriksaan keabsahan data, seperti triangulasi untuk memverifikasi data. Menurut Sugiyono (2020:125), triangulasi adalah proses di mana peneliti mengumpulkan data sambil mengevaluasi kebenarannya, khususnya dengan membandingkan kebenaran data dengan menggunakan banyak sumber data dan metode pengumpulan data yang berbeda. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metodologi yang sama dari berbagai sumber dikenal sebagai triangulasi sumber.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Proposisi 1 Kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada Sudah Berjalan Dengan Baik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara pada proposisi 1, kepemimpinan PT Dwitama Karya Persada telah berjalan secara efektif dan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat terbuka dan partisipatif, dimana pemimpin secara aktif meminta umpan balik serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasi, ide dan pendapat mereka.

Dilihat dari indikator peran kepemimpinan, khususnya peran antar pribadi (*interpersonal role*), pemimpin di PT Dwitama Karya Persada telah menjalankan fungsinya sebagai *leader* secara optimal. Hal ini tercermin dari keterlibatan langsung pimpinan dalam berbagai aktivitas operasional di lapangan, pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap proses kerja, serta keterbukaan dalam membangun hubungan interpersonal dengan karyawan. Pemimpin juga menunjukkan sikap empatik dan memberikan dukungan terhadap berbagai tantangan yang dihadapi oleh karyawan, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Pendekatan kepemimpinan semacam ini berkontribusi terhadap terciptanya rasa saling percaya, meningkatkan loyalitas, serta mendorong tumbuhnya antusiasme dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam peran informasional (*informational role*), pemimpin secara aktif melakukan pengumpulan informasi dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi, serta menyampaikan informasi strategis kepada karyawan secara transparan dan terstruktur. Praktik komunikasi terbuka yang dilakukan pimpinan, termasuk memberikan arahan dan umpan balik, memungkinkan terjadinya aliran informasi dua arah yang efektif. Dengan demikian, pemimpin berperan penting dalam menyebarkan informasi yang relevan dan mendorong pengambilan keputusan yang berdasarkan data dan realitas di lapangan. Sedangkan peran pengambil keputusan (*decisional role*), pemimpin menunjukkan kapasitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, menangani konflik secara bijaksana, serta mengelola alokasi sumber daya secara efisien dan proporsional. Pemimpin juga memberikan ruang bagi pengembangan potensi karyawan melalui pemberian kesempatan dan kepercayaan dalam menjalankan tugas-tugas strategis. Pemberian apresiasi, baik dalam bentuk pujian verbal maupun simbolik, digunakan sebagai sarana pengakuan atas kontribusi karyawan, yang secara tidak langsung memperkuat motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Proposisi 2 Peran Kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada Dapat Berperan Dengan Cukup Maksimal Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara pada proposisi 2, di PT Dwitama Karya Persada, posisi kepemimpinan memiliki potensi strategis yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menjamin bahwa setiap informasi dikomunikasikan dengan baik dan meminimalkan kesalahpahaman, para pemimpin menerapkan pendekatan komunikasi yang konsisten, terbuka, dan terorganisir. Strategi ini tidak hanya dilakukan secara formal dalam ruang kerja, tetapi juga melalui percakapan langsung sebelum dan sesudah jam operasional. Pendekatan ini diperkuat oleh partisipasi aktif pemimpin di lapangan, di mana mereka secara langsung mengawasi jalannya produksi, memberikan instruksi yang jelas, menyelesaikan kendala teknis, serta memastikan implementasi prosedur kerja yang efisien dan tepat guna.

Selain itu, pemimpin juga berperan sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran karyawan dengan memberikan saran praktis terkait pemahaman SOP serta cara penggunaan alat produksi. Tindakan ini menunjukkan adanya upaya nyata dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pengalaman langsung di lapangan kerja. Keleluasaan yang diberikan kepada karyawan untuk berinisiatif, mengemukakan ide-ide inovatif, dan terlibat dalam pemecahan masalah. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan serta dukungan pimpinan terhadap pencapaian tujuan personal dan tim turut menciptakan lingkungan kerja yang positif

dan mendorong motivasi. Terdapat temuan di lapangan, bahwa peran kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah dijalankan secara maksimal dan komprehensif, mencakup dimensi komunikasi, pengawasan, pemberdayaan, hingga apresiasi. Pendekatan kepemimpinan yang integratif dan responsif ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperkuat fondasi perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.

Proposisi 3 Peran Kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada Sudah Menggunakan Pendekatan Menuju Keunggulan

Berdasarkan hasil wawancara pada proposisi 3 menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan menuju keunggulan di PT Dwitama Karya Persada tidak hanya terlihat dari peningkatan hasil produksi dan efisiensi kerja, tetapi juga tercermin dalam implementasi sistem penghargaan yang menjadi indikator pencapaian kategori unggul. Salah satu bentuk konkret dari apresiasi yang diberikan oleh pimpinan adalah pemberian bonus dan reward, baik dalam bentuk finansial maupun simbolik, seperti pujian terbuka dan pengakuan atas kontribusi individu dalam forum internal perusahaan. Kriteria "unggul" dalam konteks ini diukur berdasarkan sejumlah indikator, di antaranya adalah kecepatan dalam menyelesaikan target produksi, minimnya tingkat kesalahan dalam proses kerja, serta kontribusi terhadap ide-ide inovatif yang berdampak pada efektivitas kerja tim. Hasil wawancara dengan informan, karyawan yang menunjukkan inisiatif tinggi dan mampu menciptakan solusi atas kendala teknis di lapangan, umumnya mendapatkan pengakuan dari pimpinan dalam bentuk penghargaan moral atau material. Praktik ini telah menciptakan motivasi intrinsik dan mendorong peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemberian bonus dan bentuk apresiasi lainnya menjadi indikator yang memperkuat bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan telah bergerak menuju sistem meritokrasi, yang menghargai pencapaian berdasarkan kompetensi dan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi.

Pembahasan

Proposisi 1 Kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada Sudah Berjalan Dengan Baik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada proposisi 1, kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah terbukti berjalan dengan baik terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan menunjukkan karakteristik yang terbuka dan responsif. Pemimpin di perusahaan ini tidak hanya memegang peranan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pelatih (*coach*) yang berfokus pada pengembangan potensi karyawan. Pemimpin secara aktif mendengarkan masukan dari karyawan, memberikan ruang untuk menyampaikan ide-ide kreatif, dan membantu dalam penyelesaian berbagai permasalahan yang dihadapi, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Pendekatan ini menciptakan rasa percaya diri pada karyawan sekaligus meningkatkan semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman juga terbentuk melalui apresiasi yang konsisten terhadap hasil kerja, baik dalam bentuk pujian maupun penghargaan lain, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Menurut pendapat *expert judgement*, seorang pemimpin yang efektif harus memiliki dua kriteria utama yaitu *trust* (dapat dipercaya) dan *respect* (menghargai orang lain). Seorang pemimpin harus mampu menunjukkan kompetensi dan keahliannya dalam menjalankan tugas, serta menghargai setiap individu dalam organisasi sebagai manusia yang memiliki peran penting. Selain itu, kriteria lain yang tidak kalah penting adalah kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan rasa percaya dan rasa hormat di lingkungan kerja akan menghasilkan suasana yang kondusif bagi pengembangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang fleksibel, baik itu bersifat demokratis maupun otoriter, harus diterapkan secara tepat untuk mencapai tujuan

bersama. Para *expert* juga menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai "*coach*" atau pelatih, yang mampu membimbing, memberdayakan, dan membantu karyawan mencapai potensi terbaik mereka. Dengan peran ini, pemimpin tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga pendukung utama dalam perkembangan karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Selain aspek gaya kepemimpinan, keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Pemimpin yang baik tidak menjaga jarak dengan timnya, melainkan menjalin komunikasi yang efektif dan transparan melalui berbagai forum seperti rapat atau diskusi terbuka. Komunikasi yang bersifat dua arah, di mana masukan dari bawahan juga didengarkan dan dipertimbangkan, memberikan dampak positif terhadap rasa keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, pemimpin yang inklusif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menghilangkan hambatan komunikasi, dan memastikan bahwa setiap karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung proposisi 1 bahwa kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang inklusif dan pengembangan berkelanjutan. Pemimpin yang bertindak sebagai pelatih tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga membantu mereka mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Proposisi 2 Peran Kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada Dapat Berperan Dengan Cukup Maksimal Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada proposisi 2, peran kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah memberikan kontribusi yang cukup maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan di perusahaan ini menunjukkan pendekatan strategis dengan mengedepankan komunikasi yang rutin, transparan, dan terstruktur. Pemimpin secara aktif melibatkan diri dalam berbagai proses kerja, tidak hanya memantau jalannya produksi tetapi juga memberikan arahan yang jelas, menyelesaikan masalah teknis, dan memastikan proses kerja berjalan lancar. Selain itu, mereka juga memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka melalui inovasi, ide-ide baru, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui pengalaman langsung.

Para pemimpin di perusahaan ini juga menunjukkan upaya pemberdayaan karyawan melalui bimbingan praktis terkait pemahaman SOP dan penggunaan alat produksi. Strategi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kolaborasi antara karyawan. Pemberian penghargaan atas kontribusi dan sikap apresiatif terhadap inisiatif karyawan terbukti memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih semangat, percaya diri, dan produktif. Dengan pendekatan integratif yang berorientasi pada pemberdayaan, kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah mampu menciptakan fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Namun, berdasarkan pendapat *expert judgement*, peran kepemimpinan di perusahaan ini belum sepenuhnya mencapai optimalisasi maksimal. Pemimpin harus lebih memahami potensi setiap anggota tim, atau yang disebut dengan konsep "*Know Your Team*" (KYT). Jika seorang karyawan hanya menghasilkan output sesuai instruksi tanpa melampaui ekspektasi, hal ini menandakan bahwa potensi mereka belum sepenuhnya diberdayakan. Sebaliknya, ketika karyawan mampu melampaui target karena merasa termotivasi dan didukung, maka kepemimpinan tersebut dapat dianggap maksimal. Hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman mendalam terhadap kemampuan individu dan penerapan strategi yang lebih personal dalam memotivasi karyawan.

Dari segi komunikasi, peran pemimpin sangat krusial dalam membangun koordinasi tim yang efektif. Komunikasi yang dilakukan tidak hanya sebatas memberikan arahan, tetapi juga mendengarkan masukan dari karyawan, mengidentifikasi kendala, dan memberikan solusi yang

konstruktif. Komunikasi yang terbuka dan saling memahami dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mencegah terjadinya miskomunikasi, dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang tertutup cenderung memunculkan kesalahpahaman yang dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Maka, kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui strategi yang integratif, responsif, dan berorientasi pada pengembangan potensi individu. Namun, untuk mencapai optimalisasi yang lebih tinggi, diperlukan upaya untuk lebih memahami potensi individu karyawan, menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan inklusif, serta membangun komunikasi yang lebih mendalam dan terbuka. Hal ini menjadi landasan penting bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan jangka panjang di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Proposisi 3 Peran Kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada Sudah Menggunakan Pendekatan Menuju Keunggulan

Berdasarkan hasil penelitian pada proposisi 3, peran kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah menunjukkan pendekatan strategis menuju keunggulan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan di perusahaan ini menerapkan pendekatan strategis yang menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan efisiensi kerja. Pemimpin memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide kreatif, berinovasi, dan mengembangkan kemampuan profesional mereka. Hal ini didukung oleh arahan yang jelas, kesempatan untuk belajar, dan pembinaan yang intensif, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas, penurunan tingkat kesalahan kerja, percepatan pencapaian target produksi, dan peningkatan kualitas hasil kerja.

Salah satu indikator keberhasilan dalam penerapan kepemimpinan strategis yang mendukung keunggulan kompetitif di PT Dwitama Karya Persada adalah adanya pencapaian signifikan dalam efisiensi proses operasional, khususnya dalam hal pengiriman produk. Berdasarkan data yang diperoleh, proses pengiriman yang sebelumnya memerlukan waktu hingga dua minggu kini dapat diselesaikan hanya dalam kurun waktu 4–5 hari. Percepatan ini menunjukkan adanya optimalisasi rantai pasok dan sistem logistik, yang mencerminkan implementasi prinsip efisiensi kerja secara nyata. Capaian ini menjadi indikator unggul karena menunjukkan keberhasilan dalam pengelolaan waktu dan sumber daya, sekaligus meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam konteks tersebut, perusahaan mulai menetapkan kategori unggul sebagai standar baru, yang tidak hanya diukur dari kecepatan layanan, tetapi juga melalui pemberian insentif seperti bonus kepada karyawan yang mampu mencapai atau melampaui target efisiensi tersebut. Pendekatan berbasis penghargaan ini menjadi pendorong motivasi yang efektif serta memperkuat budaya kerja berorientasi hasil.

Menurut pendapat *expert judgement*, pendekatan kepemimpinan menuju keunggulan membutuhkan indikator yang jelas untuk mengukur kinerja dan keberhasilan. Konsep ini dijelaskan dengan contoh konkret, seperti pengurangan jumlah tenaga kerja tanpa mengorbankan produktivitas melalui perbaikan proses dan pengembangan keterampilan. Hal ini menunjukkan pentingnya menetapkan ukuran yang terukur untuk meningkatkan efisiensi organisasi. Prinsip PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) menjadi salah satu pendekatan yang diakui efektif untuk memastikan perbaikan berkelanjutan. Dengan merencanakan langkah-langkah yang tepat, melaksanakan strategi secara sistematis, mengevaluasi hasil secara berkala, dan melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan, perusahaan dapat terus berkembang menuju hasil terbaik.

Selain itu, *expert judgement* menekankan bahwa pemimpin harus menjadi lebih dari sekadar atasan. Mereka harus merangkul karyawan sebagai bagian dari tim, menjadi pemimpin yang inspiratif, dan tidak hanya memberi perintah. Pemimpin yang ideal adalah seorang “*leader*” bukan sekadar “*bos*” yang mampu memberikan teladan dalam setiap tindakannya dan

membangun hubungan kerja yang harmonis. Keterbukaan dan fleksibilitas pemimpin dalam berkomunikasi juga dinilai sebagai kunci penting dalam menciptakan pemahaman bersama antara karyawan dan pemimpin. Untuk itu, pemimpin dapat memastikan bahwa karyawan merasa didukung, dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Maka, kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah berhasil membangun fondasi yang kokoh untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pendekatan strategis yang inovatif, kolaboratif, dan efisien. Namun, untuk mencapai potensi yang lebih besar, perusahaan perlu terus meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola indikator keberhasilan, memperbaiki proses kerja secara konsisten, dan membangun lingkungan kerja yang memberdayakan seluruh anggota tim. Dengan kombinasi strategi yang tepat dan kepemimpinan yang inklusif, PT Dwitama Karya Persada dapat terus berkembang secara berkelanjutan, mencapai target organisasi secara efektif, dan mempertahankan posisi unggul di pasar yang semakin kompetitif.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peran kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat terbuka dan partisipatif, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga bertindak sebagai pelatih yang berfokus pada pengembangan potensi individu maupun tim. Pemimpin aktif mendengarkan masukan dari karyawan, memberikan ruang untuk berinovasi, serta mendorong komunikasi dua arah yang efektif. Kepemimpinan di PT Dwitama Karya Persada juga telah menerapkan pendekatan menuju keunggulan, yang ditandai dengan kolaborasi yang erat, dorongan terhadap inovasi, serta efisiensi kerja yang lebih baik. Pemimpin memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang melalui pengalaman langsung serta membangun budaya kerja yang saling mendukung.

PT Dwitama Karya Persada perlu terus memperkuat gaya kepemimpinan yang partisipatif dan apresiatif guna menjaga motivasi kerja karyawan dan memperbaiki aspek kinerja yang belum optimal. Perusahaan juga perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan secara berkelanjutan, baik untuk pemimpin yang ada maupun bagi calon pemimpin masa depan, agar mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan demikian, kepemimpinan yang optimal akan menjadi fondasi utama bagi perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan jangka panjangnya secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman Safiih, M. A. (2021). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ilmiah Publika*, 9, 88–100.
- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/Kiat.2021.Vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/Kiat.2021.Vol32(1).7407)
- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Choirullah, M., & Hilal Ramadhan, A. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 2(2), 29–38. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3042>
- Dewi, S. (2020). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat*. 2507(February), 1–9.
- Enjang Suherman, Neni Sumarni, S. (2021). *Analisis Jabatan Pada Koperasi Konsumen Yayasan*

- Pusaka Raudhatul Irfan Desa Kutawargi Kec. Rawamerta Kab. Karawang. 3(2), 1–23.*
- Falsafani, A. P. (2022). Peran Manajer Dalam Pengembangan Wisata Kulier Halal Di Rumah Makan Bebek Rizky Bangkalan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(3)*, 403–413.
- Hariyanti, S., Leonard, A., & Dhyah, W. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Anugerah Yalapersada. *Edunomika, 7(2)*, 1–15.
- Ibrahim, S. M., & Rahayu, M. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas lib Kotaagung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4(1)*, 2556–2560.
- Lubna Asra Rina, Farida Yulianti, & Defin Shahrial Putra. (2022). Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. *Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin, 2*, 1–10.
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand, 2(1)*, 99–108.
- Muhammad Hendri, Lamsah, F. Y. (2021). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin. 1–5.*
- Muhammad Ridhani Maulana, Abdul Wahid, F. F. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Banjarmasin. *Universitas Islam Kalimantan.*
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran Sebagai Mediator. *Owner, 6(1)*, 160–175. <https://doi.org/10.33395/Owner.V6i1.543>
- Muzaki, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi, 3(1)*, 20–32.
- Poernama, M. K., & Irawati, L. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Daya Plaza Jakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi, 3(3)*, 529. <https://doi.org/10.32493/J.Perkusi.V3i3.33061>
- Prianita, Y., Isyanto, P., & Darojatul Romli, A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. *Journal For Management Student (Jfms), 1(1)*, 10–15. <https://doi.org/10.35706/Jfms.V1i1.5257>
- Rofiq, M. (2021). *Peran Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pt Bank Muamalat Indonesia (Persero) Tbk. Jakarta Pusat. 2(1)*, 70–94.
- Sumarni, N., Suherman, E., Suroso, Haryani, D., & Mubarok, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa, 4(2)*, 89–98. <https://doi.org/10.51977/Js.V4i2.911>
- Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. *Karimah Tauhid, 3(2)*, 1681–1694. <https://doi.org/10.30997/Karimahtauhid.V3i2.11902>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif.*