JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063- 4857
Vol. 2, No. 1, 2025

PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PT TABALONG INTI MITRA

Lu'la Luthfia[1], Sugianor[2] , Siti Paulina[3]
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Publik
e-mail: lulaluthfia11@gmail.com

ABSTRAK

Peranan pimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Tabalong Inti Mitra belum sepenuhnya optimal dalam menjalankan kepemimpinan. Kurangnya tegas dalam pemberian sanksi, kurangnya motivasi pegawai, kurangnya memperhatikan distribusi yang adil yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif, Tekhnik pengumpulan data yang digunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambilSumber data diambil melalui penarikan sampel secara jenuh berjumlah 9 Orang. Seelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik meliputi reduksi data, penyajian data, dan venfikasi untuk penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Tabalong Inti Mitra sudah cukup baik hal ini terlihat dari komunikasi, bahan pertimbangan, penetapan keputusan, keikutsertaan mengambil keputusan, pengarahan, bimbingan, dan koordinasi. Kepemimpinan direktur yang kurang baik yaitu kemampuan menggerakka, perlimpahan wewenang dan pengawasan. Disamping itu faktor-faktor yang menghambat kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti kurangnya ketegasan terhadap bawahan, kurangnya penghargaan terhadap pencapaian, dan ketidakmerataan beban kerja. Adapun faktor pendorong peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Tabalong Inti Mitra yaitu Komunikasi yang efektif, Bimbingan yang Mendukung Pengembangan Kompetensi, Koordinasi yang Baik Antar Divisi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT Tabalong Inti Mitra, maka disarankan kepada direktur, agar bisa lebih baik lagi didalam kepemimpinannya sebagai pimpinan di sebuah perusahaan khusunya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci:. Peranan, Kepemimpinan, Kinerja, PT Tabalong Inti

ABSTRACT

The role of leadership is a very important factor in improving employee performance at PT Tabalong Inti Mitra has not been fully optimal in carrying out leadership. Lack of firmness in giving sanctions, lack of employee motivation, lack of attention to fair distribution which has an impact on employee performance. This study uses a qualitative approach with a qualitative descriptive type, Data collection techniques used interviews, observation and documentation. Data sources are taken Data sources are taken through saturated sampling totaling 9 people. After the data is collected, it is then analyzed using techniques including data reduction, data presentation, and verification for drawing conclusions. The results of the study indicate that the role of leadership in improving employee performance at PT Tabalong Inti Mitra is quite good, this can be seen from communication, considerations, decision-making, participation in decision-making, direction, guidance, and coordination. Poor director leadership is the ability to motivate, delegate authority and supervision. In addition, factors that hinder leadership in improving employee performance such as lack of assertiveness towards subordinates, lack of appreciation for achievements, and uneven workload. The driving factors for the role of leadership in improving employee performance at PT Tabalong Inti Mitra are effective communication, guidance that supports competency development, and good coordination between divisions. To improve employee performance at PT Tabalong Inti Mitra, it is suggested to the director to be better in his leadership as a leader in a company, especially in improving employee performance..

***Keywords*:**. *Peranan, Kepemimpinan, Kinerja, PT Tabalong Inti Mitra*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk memberikan instruksi yang jelas, berkomunikasi secara efektif, dan memotivasi karyawan. Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menimbulkan berbagai masalah dalam sebuah organisasi seperti rendahnya produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan keseluruhannya, sementara kinerja yang buruk dapat menghalangi kemajuan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang kurang kuat atau tidak efisien dapat menyebabkan berbagai masalah dalam organisasi, seperti kurangnya disiplin, rendahnya motivasi kerja, dan ketidakmerataan dalam pembagian beban kerja. Di sisi lain, pemimpin yang dapat memberikan motivasi, menciptakan suasana kerja yang baik, dan mendistribusikan tugas dengan adil dapat meningkatkan semangat dan produktivitas para karyawan.

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, dan bahwa setiap karyawan menerima beban kerja yang adil dan seimbang. Namun, dalam kenyataannya, pemimpin di PT Tabalong Intimitra tampaknya belum mampu menjalankan peran tersebut secara efektif.Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai sangat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai akan mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif. Di sisi lain, jika pemimpin gagal dalam menjalankan peran tersebut, maka akan sulit untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Selain itu, distribusi beban kerja yang merata dan adil juga merupakan tanggung jawab seorang pemimpin. Pemimpin harus mampu menilai kemampuan setiap pegawai dan memberikan tugas yang sesuai dengan kapasitas masing-masing. Ketidakrataan beban kerja tidak hanya akan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pegawai, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melihat beberapa masalah yang ada di PT Tabalong Inti Mitra yaitu Pertama, kepemimpinan yang kurang tegas dalam menjalankan peraturan terlihat dari seringnya pimpinan membiarkan pelanggaran kecil, seperti keterlambatan pegawai PT TIM dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, tanpa memberikan sanksi atau teguran yang tegas. Seperti, dalam satu bulan terakhir, tercatat ada lebih dari 15 kasus keterlambatan tanpa tindakan dari pimpinan. Kurangnya ketegasan ini menyebabkan pegawai merasa bahwa aturan tidak diterapkan secara konsisten, sehingga mereka cenderung mengabaikan disiplin. Akibatnya, semangat kerja menurun, dan kualitas kinerja tim juga berkurang. Kedua, kepemimpinan

yang kurang memperhatikan distribusi tugas yang adil terlihat dari beban kerja yang tidak merata di antara pegawai. Seperti, ada beberapa pegawai di PT. Tabalong Mimpi Mitra yang terus-menerus menerima tugas berulang dan berat, sementara pegawai lain hanya memiliki beberapa tugas ringan. Dalam satu proyek, seorang pegawai menerima lebih dari 60% beban kerja, sedangkan beberapa pegawai lainnya hanya menangani 20% masing-masing. Dan ketiga, kurangnya pemimpin dalam memotivasi karyawan terlihat dari tingkah laku pegawai yang sering bekerja dengan lambat dan kurang inisiatif. Seperti, saat pegawai berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, tidak ada penghargaan atau pengakuan yang diberikan oleh pemimpin. Dalam hasil observasi 70% pegawai merasa diabaikan ketika mencapai target. Akibatnya, pegawai merasa usaha mereka sia-sia, sehingga semangat untuk bekerja dengan baik berkurang. Mereka lebih memilih untuk menyelesaikan tugas minimal dari pada berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

(Riki Syahputra 2022) menemukakan bahwa kurangnya peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, dan kurang tegasnya pemimpin dalam memperhatikan para pegawai sehingga pegawai yang ada dikantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurang disiplinnya para pegawai yang tidak tepat waktu dalam masuk kantor, serta cenderung mengabaikan tugas yang diberikan kepada PNS karena telah menyerahkan tugas kepada pegawai honorer yang menyebabkan para PNS masuk ke kantor tidak tepat waktu. Sementara itu peneliti (Saipullah 2021) menemukan bahwa komunikasi yang baik dan koordinasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Hulu Sungai Utara.

Dalam tinjauan teori, Veitzhal Riva'i (2014) menyebutkan lima dimensi utama kepemimpinan yang dapat digunakan untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan:

a. Instruksi, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah titik pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa apa bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
b. Konsultasi, Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap Pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerapkali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
c. Partisipasi, Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
d. Delegasi, Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
e. Pengendalian, Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu

mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dari dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian berfokus pada PT Tabalong Inti Mitra. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung, sedangkan data sekunder menggunakan teknik sampel Jenuh. (Sugiyono et al., 2018). Desain operasional penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah "suatu atribut dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Teknik pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji kredibilitas data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, penggunaan bahan referensi, dan membercheck. (Sugiyono 2016:270). Kesimpulannya, penelitian ini dirancang secara sistematis dengan metode yang cermat dan valid untuk menggali informasi terkait peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Tabalong Inti Mitra dengan memperhatikan ketelitian dan kepercayaan terhadap data yang dikumpulkan.

PEMBAHASAN

Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Tabalong Inti Mitra

Manajer merupakan seseorang yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya, karena manajer bertugas untuk merencanakan, menggerakkan, menggerakkan, dan menggerakkan segala potensi yang ada dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Manajer dalam perusahaan juga bertugas untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga tujuan suatu perusahaan bukanlah hal yang mustahil untuk dicapai.

Instruksi

1. Komunikasi

Komunikasi adalah cara yang tepat untuk dilakukan agar terjalin hubungan antara pemimpin dan bawahan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Tabalong Inti Mitra dapat disimpulkan bahwa komunikasi pemimpin cukup baik, Terlihat dari pemimpin yang menggunakan berbagai metode komunikasi seperti briefing pagi, grup WhatsApp, dan diskusi langsung untuk memastikan seluruh tim memahami tugas mereka dengan jelas. Meskipun sering tidak berada di lokasi, pemimpin tetap menjaga alur informasi agar tugas dapat dilaksanakan sesuai rencana melalui papan pengumuman di kantor. Hal

ini membantu memastikan bahwa semua pegawai tetap terhubung dan memahami apa yang perlu dilakukan, bahkan jika pemimpin tidak hadir secara langsung.

2. Kemampuan Menggerakkan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahan di PT Tabalong Inti Mitra kurang baik dan masih memerlukan perbaikan. Pemimpin telah memberikan arahan yang jelas dan terstruktur, tetapi aspek penghargaan terhadap hasil kerja pegawai belum diperhatikan dengan baik. Dengan memberikan penghargaan atau pengakuan yang lebih konsisten, motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan di masa mendatang.

Konsultasi

1. Penetapan Keputusan

Berdasarkan hasil peneliti dapat menyimpulkan bahwa kemampuan pemimpin dalam penetapan keputusan pada PT Tabalong Inti Mitra sudah baik. Pemimpin tidak hanya mengambil keputusan secara bijak, tetapi juga melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan dan mempertimbangkan berbagai faktor seperti keselamatan kerja, kebijakan perusahaan, dan kebutuhan operasional.

2. Bahan Pertimbangan

Bahan pertimbangan dalam penelitian ini pemimpin harus mempertimbangkan dalam pemecahan sebuah masalah yang agar keputusan yang diambil itu sudah tepat. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahan pertimbangan yang digunakan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Tabalong Inti Mitra sudah baik. Pemimpin mempertimbangkan evaluasi kinerja, kemampuan individu, kondisi lapangan, kebutuhan proyek, serta keselamatan dan kesehatan kerja dalam setiap pengambilan keputusan. Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, pemimpin dapat memastikan bahwa tugas-tugas dibagi secara adil dan sesuai kapasitas pegawai, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Partisipasi

1. Keikutsertaan Mengambil Keputusan,

Instrumen ini akan membahas tentang bagaimana pemimpin dalam keikutsertaan nya dalam mengambil keputusan, keikutsertaan Direktur dalam pengambilan keputusan pada PT Tabalong Inti Mitra sudah baik. Pemimpin tidak hanya memastikan keputusan strategis diambil dengan bijaksana, tetapi juga melibatkan tim untuk menciptakan keputusan yang sesuai dengan kebutuhan operasional dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan.

2. Melaksanakan Keputusan,

Melaksanakan keputusan dalam penelitian ini bagaimana seorang pemimpin menjalankan sebuah kesepakatan yang sudah dibuat agar semua tentang keputusan berjalan dengan tujuan yang sudah di tentukan. pelaksanaan keputusan yang disepakati oleh pemimpin PT Tabalong Inti Mitra

dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah baik. Pemimpin memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil diimplementasikan dengan jelas, didukung dengan arahan yang tepat, dan dipantau secara disiplin untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan adanya evaluasi dan penyesuaian, keputusan yang diambil selalu disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang ada, guna meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan.

Delegasi

1. Pelimpahan Wewenang

   Pelimpahan wewenang dalam penelitian ini adanya pengalihan tugas dari pimpinan kepada orang lain yang sah atau terligitimasi (menurut mekanisme tertentu dalam organisasi) dalam melakukan berbagai aktivitas yang ditujukan untuk pencapaian tujuan organisasi yang jika tidak dilimpahkan akan menghambat proses pencapaian tujuan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelimpahan wewenang oleh pemimpin di PT Tabalong Inti Mitra kurang baik baik, terutama dalam memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memastikan bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan peran masing. pembagian tugas dan tanggung jawab masih perlu diperhatikan agar lebih merata, untuk menghindari ketidakadilan dalam pembagian beban kerja."

Pengendalian

1. Pengarahan,

   Pengarahan dalam penelitian ini seorang pemimpin mampu memberikan arahan, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah di bertugas dalam melaksanakan suatu kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terkait dengan pengarahan yang dilakukan pemimpin, pemimpin memberikan arahan yang sudah baik, terutama dalam hal menjelaskan tujuan kerja dan menyampaikan langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh karyawan. Pengarahan dilakukan secara langsung maupun melalui rapat untuk memastikan semua pegawai memahami tugas masing-masing.

2. Bimbingan,

   Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa bimbingan yang diberikan pimpinan di PT Tabalong Inti Mitra baik karna sudah mencakup bimbingan teknis dan operasional yang penting. Pemimpin memberikan bimbingan melalui pengarahan langsung, diskusi, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Namun, untuk meningkatkan kinerja pegawai, bimbingan dalam hal motivasi dan pemberian penghargaan terhadap pencapaian perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih dihargai.

3. Koordinasi,

   Berdasarkan hasil yang dilakukan penulis di lapangan, dapat disimpulkan bahwa koordinasi antara pimpinan dan bawahannya di PT Tabalong Inti Mitra sudah baik. Pemimpin selalu memastikan bahwa setiap tim memahami peran dan tanggung jawabnya, serta memberikan

arahan yang jelas untuk mencapai target perusahaan. Contohnya, pemimpin mengadakan pertemuan saat ada perubahan target kerja atau kebutuhan logistik untuk memastikan semua tim tetap sejalan.

4. Pengawasan,

Pengawasan dalam penelitian ini seorang pemimpin mampu melihat situasi atau kesalahan tentang tugas pegawai sebagai karyawan apakah sudah baik dalam memberikan pembelajaran. Berdasarkan hasil peneliti dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin di PT Tabalong Inti Mitra belum baik masih membutuhkan peningkatan, terutama dalam hal memantau disiplin waktu dan memberikan sanksi atas pelanggaran kehadiran. Pengawasan yang lebih tegas dan konsisten diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan waktu dan prosedur yang ditetapkan, sehingga efisiensi kerja dapat meningkat secara signifikan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Tabalong Inti Mitra

Faktor Penghambat

1. Kurangnya ketegasan terhadap bawahan

Berdasarkan hasil yang dilakukan penulis di lapangan terkait dengan faktor yang menghambat kepemimpinan Direktur dapat disimpulkan bahwa Direktur dalam pengawasan belum baik, disebabkan kurangnya ketegasan beliau terhadap kehadiran bawahan sehingga sering kali bawahan melakukan keterlambatan kehadiran pada kantor PT TIM.

2. Kurangnya penghargaan terhadap pencapaian

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terkait dengan faktor yang menghambat kepemimpinan Direktur dapat disimpulkan bahwa kurangnya penghargaan terhadap pencapaian pegawai menjadi kendala dalam mendorong semangat kerja. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa penghargaan, seperti ucapan terima kasih atau pengakuan secara resmi, sangat jarang diberikan meskipun mereka telah mencapai target atau melampaui ekspektasi. Hal ini membuat sebagian karyawan merasa diabaikan dan kurang termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

3. Ketidakmerataan beban kerja

Salah satu kendala utama yang diungkapkan adalah ketidakmerataan beban kerja. Hasil observasi juga menyoroti ketidakmerataan beban kerja pembagian tugas dan tanggung jawab masih perlu diperhatikan agar lebih merata, untuk menghindari ketidakadilan dalam pembagian beban kerja."

Faktor Pendorong

1. Komunikasi yang efektif

   Berdasarkan hasil peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor pendorong kepemimpinan yang sukses di PT Tabalong Inti Mitra. Pemimpin berhasil menciptakan komunikasi yang jelas, terstruktur, dan menyeluruh melalui berbagai media, seperti briefing langsung, grup WhatsApp, dan rapat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas mereka tetapi juga mendorong efisiensi dan sinergi tim, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kinerja.

2. Bimbingan yang mendukung kemampaun kompetensi

   Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa bimbingan yang mendukung pengembangan kompetensi menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Tabalong Inti Mitra. Melalui mentoring, pengarahan langsung, dan pelatihan, pemimpin berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan keahlian karyawan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga mendorong produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

3. Koordinasi yang baik antar divisi

   koordinasi yang baik antar divisi menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa koordinasi yang baik antar divisi menjadi salah satu faktor pendorong penting dalam mendukung kepemimpinan yang efektif di PT Tabalong Inti Mitra. Pemimpin berhasil menciptakan sinergi antar divisi melalui rapat rutin, komunikasi terbuka, dan rencana kerja yang terstruktur. Dengan koordinasi yang baik, setiap divisi dapat menjalankan tugasnya dengan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Tabalong Inti Mitra, maka dapat ditarik kesimpulan sudah cukup baik, namun ada indikator yang hasil nya kurang memuaskan. Secara umum pemimpin tersebut telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, masih terdapat kekurangan dalam hal kurang tegasnya kepada bawahan dalam menjalankan peraturan, kurang memperhatikan distribusi tugas yang adil, dan kurangnya seorang pemimpin dalam meotivasi karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Tabalong Inti Mitra dapat dibagi menjadi faktor pendorong dan penghambat. Faktor pendorong mencakup adanya komunikasi yang baik terhadap bawahan, bimbingan yang mendukung kompetensi, koordinasi yang baik antar devisi. Disisi lain terdapat faktor penghambat seperti kurang tegasnya terhadap bawahan, kurangnya penghargaan

terhadap pencapaian, ketidakmerataan beban kerja. Untuk meningkatkan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Tabalong Inti Mitra disarankan kepada direktur PT Tabalong Inti Mitra agar pertegas penegakan aturan disiplin, terutama terkait kedisiplinan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Penting bagi pemimpin untuk memberikan penghargaan, baik berupa pengakuan verbal, insentif, maupun sertifikat penghargaan, kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Pemimpin perlu mengevaluasi distribusi tugas di antara karyawan untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan tanggung jawab yang adil sesuai dengan kompetensi mereka. Selain itu diharapkan kepada pegawai PT TIM mematuhi peraturan perusahaan, termasuk kedisiplinan waktu dan prosedur kerja. Karyawan dapat lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan memberikan ide-ide kreatif yang dapat membantu perusahaan mencapai target. Dalam menyelesaikan proyek, karyawan diharapkan bekerja sama dengan rekan satu tim dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, 2015. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Jakarta: Balai pustaka

Badeni, 2014. “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi”. Bandung: Alfabeta

Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely, Organisasi dan Manajemen, (Jakarta:Erlangga),

Hardani. 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif, CV. Pustaka limu Group Yogyakarta

Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Huseno, Tun. 2016. Kinerja Pegawai. Media Nusa Creative. Malang

Iham, Fahmi 2014. Analisa Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeti

Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Edisi Asli Sidoarjo: Indomedia Pustaka,

Paramita, Lisa. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta

Pasolong, Harbani. 2013. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung, Alfabeta.

Ranupandojo & Suad Husnan, 2012, Manajemen Personalia, Edisi Keempat. BPFE, UGM, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek Cetakan pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, Maarif dan Lindawati Kartika, 2014. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. IPB Press: Bogor.

Sugiyono, 2015, Pengertian Wawancara,Bandung: Afiabeta

ISSN : 3063- 4857
Vol. 2, No. 1, 2025

Lastri, Jeni Ayu. 2020. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Muhammad Ulul Ilmi,2017,Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negri Sipil,Skripsi Jawa Timur,Fisip, Universitas Air Langga

Sri Dewi, 2020, Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Skripsi, Fisip, Universitas Muhammadiyah Mataram.