

Analisis kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia

Muhtasun Khamdani^{1*}, Eva Mayfa Handayani²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: ¹muhtasun11211706@digitechuniversity.ac.id, ²Evmayfa@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Desember 2025

Disetujui 17 Januari 2026

Diterbitkan 19 Februari 2026

Kata kunci:

Kepemimpinan, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

Keywords :

Leadership, Work
Motivation, Employee
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan inspiratif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, sedangkan motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam menjaga konsistensi dan semangat kerja. Namun, gaya kepemimpinan otoriter dan kurangnya penghargaan non-finansial berpotensi menurunkan motivasi. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan strategi motivasi yang tepat dapat menciptakan iklim kerja positif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of leadership and work motivation in enhancing employee performance at PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The findings reveal that communicative and inspirational leadership fosters greater employee engagement, while both intrinsic and extrinsic work motivation contribute to maintaining consistency and work enthusiasm. However, authoritarian leadership styles and the lack of non-financial recognition tend to reduce motivation. The study underscores that effective leadership and appropriate motivational strategies are essential in creating a positive work climate that supports the improvement of employee performance.



©2026 Muhtasun Khamdani, Eva Mayfa Handayani. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi di era persaingan global yang semakin kompleks. Selain aspek efisiensi dan produktivitas, faktor manusia seperti kepemimpinan dan motivasi kerja memegang peran sentral dalam membentuk perilaku serta hasil kerja karyawan (Robbins & Judge, 2023). Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kepemimpinan yang komunikatif dan inspiratif dapat meningkatkan keterlibatan, sedangkan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik menjadi penentu konsistensi serta semangat kerja (Bass & Riggio, 2020; Herzberg, 2017).

Namun, gaya kepemimpinan otoriter dan kurangnya penghargaan non-finansial berpotensi menurunkan motivasi serta loyalitas karyawan (Setiawan & Hidayati, 2020). Hal ini menjadi krusial dalam industri manufaktur yang sarat tekanan dan target produksi tinggi, di mana motivasi dan kepemimpinan berperan menjaga kinerja secara berkelanjutan (Takona, 2024). PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia sebagai produsen peralatan makan keramik menghadapi tantangan serupa. Hasil pengamatan awal menunjukkan adanya fluktuasi motivasi akibat gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, beban kerja yang tinggi, serta minimnya penghargaan non-finansial. Kondisi ini mempertegas pentingnya penelitian mengenai hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Studi terdahulu banyak membahas faktor kepemimpinan dan motivasi di berbagai industri (Anggraini & Nofiana, 2025; Juita & Mulyono, 2025), namun kajian pada industri keramik di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi secara teoretis dengan memperkaya literatur

manajemen sumber daya manusia dalam konteks manufaktur padat karya, serta secara praktis memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merancang strategi kepemimpinan dan motivasi untuk menciptakan iklim kerja positif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kualitatif deskriptif dilakukan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada konteks yang alamiah. Penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran angka, melainkan pada pendalaman makna dan pemahaman terhadap interaksi yang terjadi di dalam organisasi. Metode ini dipilih karena topik penelitian berhubungan dengan aspek kepemimpinan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan yang bersifat kompleks dan tidak dapat diukur hanya dengan angka statistik. Penelitian deskriptif memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih komprehensif mengenai bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan, bagaimana motivasi kerja terbentuk, serta bagaimana keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara mendalam dilakukan dengan karyawan dari berbagai bagian untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai pengalaman mereka terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan perusahaan. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung interaksi di lingkungan kerja, sedangkan dokumentasi berupa catatan perusahaan, laporan kinerja, serta data pendukung lainnya dipakai untuk memperkuat temuan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur peralatan makan keramik yang berdiri sejak 1989. Populasi ini dipilih karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung merasakan dampak dari penerapan gaya kepemimpinan dan strategi motivasi yang diterapkan oleh manajemen. Penelitian ini lebih menekankan pada kedalaman data daripada jumlah responden, sehingga fokus utamanya adalah bagaimana pengalaman kerja karyawan dapat menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia yang dipilih secara *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena peneliti membutuhkan informan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap topik yang diteliti, khususnya terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang memengaruhi kinerja. Total informan dalam penelitian ini berjumlah 28 orang yang terdiri dari berbagai posisi, yaitu manajer, supervisor, kepala seksi (Kasir), operator, dan staf administrasi. Informan dipilih agar dapat memberikan perspektif yang komprehensif dan beragam mengenai penerapan kepemimpinan dan strategi motivasi di perusahaan. Analisis data kualitatif dalam penelitian ini mengacu pada metode yang dijelaskan oleh Denzin dan Lincoln (2020) menyebutkan bahwa "analisis kualitatif mencakup pengkodean dan reduksi data, penyajian data dalam format yang mudah dipahami, serta penarikan kesimpulan yang berbasis pada interpretasi data.

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi, dirangkum, dan dikategorikan berdasarkan tema-tema utama seperti gaya kepemimpinan, bentuk motivasi, dan pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Proses reduksi ini bertujuan untuk menyederhanakan data agar lebih fokus pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disusun dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun kutipan langsung dari informan. Penyajian ini membantu peneliti untuk melihat pola hubungan antarvariabel secara lebih jelas dan terstruktur, sehingga mempermudah proses analisis lebih lanjut.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap ini dilakukan dengan menginterpretasikan data yang telah disajikan untuk memperoleh temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Verifikasi dilakukan secara terus-menerus sepanjang proses analisis, dengan membandingkan temuan lapangan, teori yang relevan, serta hasil dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan keabsahan data.

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk deskripsi singkat, bagan, hubungan antar kategori, alur proses, atau format lain yang serupa. Penyajian data yang terstruktur

dengan baik akan mempermudah peneliti memahami situasi yang terjadi serta menentukan langkah analisis berikutnya secara lebih tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia dengan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis difokuskan pada tiga indikator utama, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dengan total responden 28.

Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan interpersonal, mengelola konflik, serta mendelegasikan tugas dengan baik. Hal ini selaras dengan teori Yukl (2020) dan Bass & Riggio (2020) yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga inspiratif dan relasional. Namun, terdapat beberapa kendala seperti gaya komunikasi yang terlalu langsung, distribusi tugas yang kurang merata, serta penyelesaian konflik yang tidak tuntas. Kondisi ini sejalan dengan konsep kepemimpinan adaptif (Northouse, 2022), yang menuntut pemimpin menyesuaikan pendekatan berdasarkan situasi dan karakteristik bawahan. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan transformasional yang mengedepankan empati, inspirasi, dan pemberdayaan menjadi rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan di perusahaan.

Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja

Motivasi kerja karyawan umumnya tinggi, tercermin dari semangat bekerja, keterlibatan, dan kedisiplinan. Namun, ditemukan kendala berupa beban kerja tinggi, kurangnya umpan balik, serta terbatasnya peluang pengembangan diri. Temuan ini menguatkan teori Herzberg (*Two-Factor Theory*), di mana motivasi kerja optimal dicapai melalui keseimbangan antara faktor motivator (pengakuan, pengembangan diri) dan faktor *hygiene* (gaji, kondisi kerja). Strategi yang dapat diterapkan perusahaan meliputi pemberian umpan balik positif secara rutin, pelatihan pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan yang transparan untuk meningkatkan motivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja

Analisis data menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Kepemimpinan yang adaptif menciptakan iklim kerja positif yang mendorong motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang tinggi mendorong kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Anggraini & Nofiana (2025) dan Tarigan & Tinggi (2025) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan, rekomendasi yang dapat diajukan antara lain:

1. Bagi perusahaan, mengembangkan program kepemimpinan partisipatif dan sistem penghargaan yang transparan.
2. Bagi manajer, memperkuat komunikasi interpersonal, mengelola konflik hingga tuntas, dan membagi tugas secara adil.
3. Bagi karyawan, meningkatkan keterlibatan aktif, mengikuti pelatihan pengembangan diri, dan menjaga disiplin kerja.

Dengan penerapan model keterpaduan antara kepemimpinan adaptif dan strategi motivasi yang tepat, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menciptakan iklim kerja yang produktif dan sehat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang komunikatif, inspiratif, dan partisipatif mampu menciptakan iklim kerja yang positif. Kondisi ini mendorong terciptanya hubungan kerja yang

harmonis, kepercayaan tim, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, menginspirasi, dan mengelola konflik dengan baik juga berperan besar dalam menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen kerja karyawan.

Di sisi lain, motivasi kerja yang optimal, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam menjaga konsistensi, ketekunan, serta orientasi berprestasi para karyawan. Apresiasi yang diberikan, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, terbukti meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti gaya kepemimpinan yang masih cenderung otoriter pada sebagian situasi, distribusi tugas yang kurang merata, beban kerja tinggi, serta kurangnya penghargaan non-finansial. Tantangan-tantangan ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan jika tidak segera ditangani. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional dan adaptif yang lebih menekankan pemberdayaan, empati, dan komunikasi terbuka, serta pengembangan program motivasi yang terstruktur, menjadi solusi strategis yang dapat diimplementasikan perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat teori bahwa kepemimpinan yang efektif dan strategi motivasi kerja yang tepat merupakan dua faktor yang saling melengkapi. Kolaborasi keduanya tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga membangun loyalitas, kepuasan kerja, dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Haeng Nam Sejahtera Indonesia dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, sekaligus menjadi referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N., & Nofiana, L. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 145–156.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. New York: Routledge.
- Moleong, L. J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, B., & Tinggi, H. (2025). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 89–101.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.