

GL FUEL LEADERSHIP STYLE AT PPA SITE MIP: ITS IMPACT ON WORK MOTIVATION AND CAREER DEVELOPMENT

Analisis Gaya Kepemimpinan GL Fuel PPA site MIP: Dampaknya terhadap Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan

Oleh:

Yosep Muslim Habibi¹, Rizki Surya Tawaqal²

Communication Science Major

Faculty of Law, Social Sciences and Political Sciences

Indonesia Open University - Jakarta

e-mail: ¹yosephabibi299@gmail.com ²riski.surya@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Naskah Masuk : 17 Oktober 2025

Naskah Direvisi : 24 November 2025

Naskah Disetujui : 17 Desember 2025

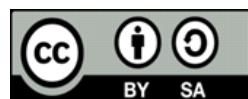
Tersedia Online : 31 Desember 2025

Keywords:

leadership style, work motivation, career development, GL Fuel, PT PPA.

Kata Kunci:

gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir, GL Fuel, PT PPA.



This is an open access article under the CC BY-SA

Copyright © 2025 by Author. Published by Samsara Publishing House

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Group Leader (GL) Fuel's leadership style on employee motivation and career development at PT Putra Perkasa Abadi (PPA) MIP site. An effective leadership style is believed to play a crucial role in creating a work environment that supports improved performance and employee loyalty. This research employs a quantitative approach with a descriptive-verification method. Data were collected through questionnaires distributed to 31 employees in the Fuel division and in-depth interviews with supervisors. The results show that the GL Fuel's leadership style is classified as transformational, characterized by openness, good communication, and support for individual development. The average scores for leadership style, work motivation, and career development are 4.11, 4.06, and 4.26 respectively on the Likert scale. These findings indicate that the GL Fuel's leadership style has a positive and significant impact on employee motivation and career development. The study recommends strengthening participative and empowerment-oriented leadership styles to support sustainable organizational growth.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Group Leader (GL) Fuel terhadap motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan di PT Putra Perkasa Abadi (PPA) site MIP. Gaya kepemimpinan yang efektif diyakini memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 31 karyawan pada divisi Fuel serta wawancara mendalam dengan atasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan GL Fuel tergolong transformasional, ditandai dengan keterbukaan, komunikasi yang baik, dan dukungan terhadap perkembangan individu. Rata-rata skor gaya kepemimpinan sebesar 4.11, motivasi kerja sebesar 4.06, dan pengembangan karir sebesar 4.26 dalam skala Likert. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan GL Fuel berdampak

*Corresponding author

E-mail addresses: yosephabibi299@gmail.com (Yosep Muslim Habibi)

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta pengembangan karir karyawan. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya penguatan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan berorientasi pada pemberdayaan karyawan untuk mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, seorang pemimpin menjadi cerminan bagaimana berkembangnya kinerja kerja anggotayang dipimpinnya. Seorang pemimpin pun bertanggung atas tim dan menjadi cerminan bagaimana budaya kerja perusahaan itu tumbuh di dalamnya. Seorang pemimpin dalam persepsi perusahaan merupakan aspek terpenting dan dianggap sebagai sosok yang dapat menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan perusahaan dapat di lihat dari bagaimana cara seorang pemimpin tersebut memimpin. Kootz & O'donnell (1984), menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses yang mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh- sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. gaya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi kerja dan mendukung pengembangan karir karyawan.

PT Putra Perkasa Abadi (PPA), sebagai perusahaan kontraktor pertambangan yang berdiri sejak 2002 memiliki peran strategis dalam proyek-proyek besar di bidang kontraktor pertambangan dengan banyaknya Job site PPA dari sumatra, Kalimantan, Sulawesi dan Maluku. salah satunya dalam Project Pertambangan PT Mustika Indah Permai (MIP) yang terletak di Lahat, Sumatra Selatan. PT. Putra Perkasa Abadi memiliki 6 (enam) departemen utama yang saling terhubung, yaitu : Human Capital & General Affairs (HCGA), Safety, Health, and Environment (SHE), Engineering (ENG), Operations (OPERATION), Plant (MEKANIK) & Finance, Logistics Fuel & Oil (FALOG). Setiap departemen dipimpin oleh beberapa Pemimpin Group Leader (GL) yang bertanggung jawab dalam mengelola tim dan memastikan kelancaran operasional. Di departemen FALOG terdapat *sub divisi* khusus yang dikenal sebagai Group Leader (GL) Fuel, yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola karyawan yang bekerja di bidang Fuel dan Oil. Selain itu, GL Fuel juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan mendukung pengembangan karir karyawan di bawah kepemimpinannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu poin yang sangat penting dalam mencapai keefektivitasan sebuah perusahaan. Apa pun bentuk dan tujuannya, Sebuah perusahaan dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia berperan sebagai faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi termasuk dalam sebuah perusahaan. SDM memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap keberhasilan sebuah perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebagai penggerak utama dalam kegiatan usaha, karyawan perlu dikelola secara proporsional. Sejauh mana SDM dikelola dengan baik akan menentukan kesuksesan perusahaan tersebut di masa depan. Sebaliknya, jika SDM tidak dikelola dengan baik, efektivitas organisasi di sebuah perusahaan tidak akan tercapai. Kompleksitas dalam pengelolaan SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari faktor eksternal seperti perubahan teknologi yang cepat, persaingan antar perusahaan baik di dunia pertambangan maupun di luar pertambangan, dan kondisi ekonomi yang tidak menentu memaksa seorang pengawas untuk terus mencari cara baru dalam memanfaatkan SDM secara

efektif maupun faktor internal seperti kebutuhan akan karyawan yang terlatih juga menjadi tantangan tersendiri.

Group Leader (GL) Fuel PT. PPA Site MIP, sebagai bagian penting dalam menghadapi tantangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang mendukung otonomi dalam hal ini *Group Leader (GL)* Fuel memberikan kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka, seperti menentukan cara, waktu, dan metode dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan teori motivasi *Self-Determination Theory (SDT)* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000), dimana dijelaskan jika otonomi merupakan kebutuhan psikologis dasar yang penting untuk motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis individu, kompetensi, dan hubungan interpersonal yang baik juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh pemimpin dalam pengembangan diri cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap tugas di perusahaannya dan memiliki peluang karir yang lebih baik. Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan PT. Putra Perkasa Abadi site MIP memengaruhi motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan dalam hal ini *Group Leader (GL)* Fuel menjadi fokus utama penelitian. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku khas yang digunakan seorang *Leader* dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai sebuah target yang akan dicapainya. Purwani & Istiyanto (2022) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam membimbing dan mendukung individu atau kelompok agar dapat bekerja lebih keras dan produktif demi mencapai tujuan bersama.

Menurut Wijaya Supardo (2006: 4) Gaya kepemimpinan merupakan metode dan proses yang bersifat kompleks, dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, menyelesaikan tugas, atau melaksanakan misi tertentu, serta mengarahkan organisasi secara rasional. Dalam definisi lain, Kartini Kartono (2008) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa faktor.

Pertama, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, efektif dan mampu mempertimbangkan berbagai alternatif untuk dapat meminimalisir dampak negatif terhadap perusahaannya. Kedua, kemampuan memotivasi anggota dan mampu untuk menggerakkan kemampuan, tenaga, dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Ketiga, mampu berkomunikasi, berbicara di depan dan kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dalam hal ini adalah anggotanya dengan tujuan agar anggota di bawahnya dapat memahami apa yang harus dilakukan dan di kerjakan. Keempat, mampu mengendalikan bawahan secara efektif dan pada tempatnya. Kelima, memiliki rasa tanggung jawab terhadap bawahannya dan mampu mengendalikan dan mengontrol emosi baik diri sendiri, serta mampu menghadapi tekanan dan stres dalam situasi yang menantang.

Motivasi Kerja

Berkaitan dengan psikologi karyawan, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan sejauh mana karyawan bersedia dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017) motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri maupun lingkungan eksternal yang memengaruhi sikap, perilaku, dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi secara tidak langsung akan menunjukkan dedikasi, loyalitas, serta inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow (1943) juga menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Selain itu, teori harapan (expectancy theory) yang dikemukakan oleh Victor Vroom menjelaskan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu ekspektasi, instrumentalitas dan valensi.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang transparan, adil, dan komunikatif berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang akan diperoleh. Motivasi kerja karyawan tidak lepas dari peran kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan pengakuan terhadap kerja karyawan akan mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja akan dianalisis sebagai variabel penting yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen PT. PPA site MIP.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang berkelanjutan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Menurut Simamora (2004), pengembangan karir merupakan sebuah proses perencanaan dan implementasi kegiatan yang dilakukan oleh individu dan organisasi untuk memperbaiki, memperluas, dan meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat menempati posisi yang lebih tinggi atau lebih sesuai di masa depan. Dalam penelitian ini, pengembangan karir bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga membutuhkan dukungan struktural dan kebijakan yang tepat dari organisasi di sebuah perusahaan. Pengembangan karir yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain sistem pelatihan dan pendidikan, bimbingan karir, penilaian kinerja, serta gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini yang mendorong pertumbuhan dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi potensi diri berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan karir.

Menurut Mondy dan Noe (2005), pemimpin yang mampu mengidentifikasi potensi yang dimiliki oleh karyawan dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti pergantian posisi jabatan, mengikuti pelatihan dan sertifikasi, atau promosi jabatan, akan mendorong terciptanya jalur karir yang jelas dan meningkatkan loyalitas serta motivasi kerja karyawan. Salah satu pendekatan yang sering digunakan dalam pengembangan karir adalah pendekatan career planning and development, yang mencakup identifikasi tujuan karir, penilaian diri, serta pelaksanaan program-program pelatihan dan pengembangan. Peran atasan atau pemimpin sangat penting dalam memberikan umpan balik, mentoring, dan dukungan dalam perencanaan karir karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan dan menganalisis persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan *Group Leader* (GL) Fuel di PT. PPA Site MIP serta dampaknya terhadap motivasi kerja dan pengembangan karir. Koentjaraningrat, (1981) menjelaskan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif dapat menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam sebuah kelompok. Menurut sukmadinata (2010:72), metode deskriptif merupakan metode penelitian yang paling dasar untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena yang bersifat alamiah atau rekaan manusia.

Terdapat dua Variabel dalam penelitian ini yaitu Variabel Independen sebagai variabel x dan **Variabel** sebagai variabel y dengan indikator penelitian sebagai berikut :

Variabel Penelitian	Sub Variabel Penelitian	Fokus Penelitian	Indikator
Variabel Independen	Gaya Kepemimpinan	Untuk memahami persepsi Karyawan sebagai Anggota team terhadap gaya kepemimpinan <i>Group Leader</i> Fuel di PPA Site MIP	<ul style="list-style-type: none">✓ Kejelasan Arahan dan Tujuan✓ Keterbukaan dan Umpam Balik✓ Pengambilan Keputusan dan Inovasi✓ Keadilan dan Disiplin✓ Penghargaan dan Pengembangan Tim
Variabel Dependen	Motivasi Kerja	Bagian ini bertujuan untuk mengukur tingkat motivasi kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari di PPA Site MIP	<ul style="list-style-type: none">✓ Tujuan dan Tanggung Jawab✓ Lingkungan dan Dukungan Kerja✓ Kepuasan dan Tantangan Pekerjaan✓ Kesesuaian dengan Minat dan Keahlian

Variabel Dependen	Pengembangan Karir	Bagian ini bertujuan untuk mengevaluasi persepsi mengenai kesempatan dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan dalam pengembangan karir di PPA Site MIP	✓ Pengembangan dan Pencapaian Diri
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Program dan Kebijakan Pengembangan Karir ✓ Dukungan dan Umpulan Balik dari Atasan ✓ Peluang Promosi dan Akses Informasi Karir ✓ Kesiapan dan Keselarasan dengan Tujuan Organisasi ✓ Dampak terhadap Kinerja dan Kepuasan Pribadi

Tabel 1. Indikator Variable Penelitian

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner yang diberikan kepada karyawan Fuel divisi di Departmen Falog PT. PPA Site MIP. dengan skema skala Likert yaitu metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Dalam hal ini skala likert di gunakan untuk mengukur persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan GL Fuel. Populasi sample sebanyak 31 karyawan di bawah pimpinan GL Fuel dengan distribusi Jabatan sebagai berikut :

Posisi	Jumlah Orang
Fuelman	18 Orang
Driver Fuel Truck	11 Orang
Admin Fuel	2 Orang
Total	31 Orang

Tabel 2. Jumlah Responden Karyawan Fuel PT.PPA site MIP

Wawancara mendalam kepada salah satu anggota team Fuel tentang bagaimana peran gaya kepemimpinan *Group Leader* (GL) dari perspektif anggota yang kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja anggota serta harapan dalam pengembangan karir anggota dilingkup Fuel PPA site MIP. Melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menganalisi korelasi antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan di dukung

dengan referensi Pendukung dari beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian yang tepat, diharapkan dapat memperoleh hasil yang valid dan reliabel mengenai pengaruh gaya kepemimpinan GL Fuel terhadap motivasi kerja dan pengembangan karir karyawan di PPA Site MIP.

Nama Narasumber	Jabatan	Lama Bekerja di Fuel PPA
Jalalludin	Driver Fuel Truck	6 tahun

Tabel 3. Narasumber Wawancara Mendalam

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data kuesioner terhadap 31 responden yang terdiri dari Fuelman, Driver Fuel Truck, dan Admin Fuel dibawah pengawasan *Group Leader* Fuel. diperoleh hasil uji validitas dan reabilitas menunjukan.

Uji Validasi

Hasil uji validitas dari kuesioner penelitian dengan menggunakan *korelasi Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa seluruh item total variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel ($r > 0,361$, $n = 31$, $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Variabel	Korelasi Item-Total	r-tabel	Result
Gaya Kepemimpinan	0,837924	0,361	Valid
Motivasi Kerja	0,812350	0,361	Valid
Pengembangan Karir	0,921207	0,361	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validasi dengan Korelasi Person Product

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 0,954, motivasi kerja sebesar 0,945, dan pengembangan karir sebesar 0,980. Seluruh nilai berada di atas 0,90 yang menurut standar reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut tergolong sangat reliabel. Dari hasil uji reabilitas ini maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	interpretasi
Gaya Kepemimpinan	10	0,953593861	Sangat reliabel
Motivasi Kerja	10	0,944633783	Sangat reliabel
Pengembangan Karir	10	0,979851633	Sangat reliabel

Tabel 5. Hasil Uji Reliabiliti menggunakan Cronbach's Alpha

IV. ANALISIS KORELASI ANTAR VARIABEL

Setelah melakukan uji Validitas dan Reabilitas dari kuesioner penelitian dan mastikan bahwa seluruh item pada instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel maka dilakukan analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dengan variabel dependen (motivasi kerja dan pengembangan karir). Metode analisis yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang merupakan salah satu metode analisis korelasi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel yang memiliki skala interval atau rasio. karena data bersifat kuantitatif dan berdistribusi normal. Hasil yang di dapat sebagai berikut.

Hubungan Variabel	r-hitung	r-tabel	Interpretasi
Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja	0,8124	0,361	Kuat dan signifikan
Gaya Kepemimpinan → Pengembangan Karir	0,9212	0,361	Sangat kuat dan signifikan

Tabel 6. Hasil Uji Reliabiliti menggunakan Cronbach's Alpha

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dan ada hubungannya antara gaya kepemimpinan dan pengembangan karir. Karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan signifikan pada taraf 5% *Signifikansi statistik* ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Analisis ini juga berhubungan dengan teori kepemimpinan *transformasional* dan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat *supportif* dan terbuka dalam komunikasi, dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja. Hal ini juga berkontribusi pada pertumbuhan individu karyawan serta pengembangan karir karyawan ke arah yang lebih positif.

Analisis Lanjutan

Analisis korelasi sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dan pengembangan karir. Dan diperkuat oleh rata-rata skor nilai tiap sub variabel dari hasil kuesioner yang di bagikan dengan skema skala Likert.

Sub Variabel	Rata-Rata Skor	Interpretasi
Gaya Kepemimpinan	4,11	Setuju
Motivasi Kerja	4,06	Setuju
Pengembangan Karir	4,26	Sangat Setuju

Tabel 7. Rata Rata Skor Tiap Sub

Hasil skor rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,11, yang berada pada kategori setuju dalam skala Likert dengan sebaran hasil menunjukkan 33,44% responden sangat setuju dengan kuesioner yang di berikan 54,97% setuju, 9,60% Kurang setuju, 1,99% tidak setuju dan 2,65% sangat tidak setuju. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa *Group Leader* Fuel telah menunjukkan perilaku kepemimpinan yang jelas, komunikatif, serta terbuka terhadap masukan. Selain itu, GL juga dinilai mampu mengambil

keputusan yang cepat dan tepat, serta memberikan arahan yang mempertimbangkan berbagai alternatif. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin tidak hanya berfokus pada tugas, tetapi juga pada hubungan interpersonal dan pemberdayaan anggota tim.

Skala Likert	n	%
Sangat Tidak Setuju	8	2,65%
Tidak Setuju	6	1,99%
Kurang Setuju	29	9,60%
Setuju	166	54,97%
Sangat Setuju	101	33,44%

Tabel 8. Skor Gaya Kepemimpinan

Variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata 4.06, yang juga termasuk kategori setuju sebanyak 29,35% menyatakan sangat setuju, 56,13% responden setuju, 9,03% kurang setuju, 2,26% tidak setuju dan 3,23% sangat tidak setuju terhadap indikator terkait. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan tampaknya berperan penting dalam menciptakan motivasi internal. Hal ini selaras dengan teori Self-Determination yang menyatakan bahwa otonomi, kompetensi, dan relasi sosial merupakan faktor penting dalam membangun motivasi intrinsik. Responden juga menunjukkan bahwa mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan merasa dihargai atas kontribusinya.

Skala Likert	n	%
Sangat Tidak Setuju	10	3,23%
Tidak Setuju	7	2,26%
Kurang Setuju	28	9,03%
Setuju	174	56,13%
Sangat Setuju	91	29,35%

Tabel 9. Skor Motivasi Kerja

Variabel pengembangan karir memperoleh skor rata-rata 4.23, yang tergolong dalam kategori sangat setuju sebanyak 44,19% menyatakan sangat setuju, 44,52% responden setuju, 8,06% kurang setuju, 0% atau tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan 3,23% sangat tidak setuju terhadap indikator terkait. Nilai iri merupakan yang tertinggi di antara ketiga dimensi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasa didukung dalam pengembangan potensi dirinya, baik melalui pelatihan, promosi, maupun akses informasi tentang peluang karir. Adanya program pelatihan yang relevan dan kebijakan yang mendukung pengembangan karir menciptakan persepsi positif terhadap perusahaan, serta meningkatkan loyalitas dan kesiapan karyawan untuk mengambil peran yang lebih besar di masa depan.

Skala Likert	n	%
Sangat Tidak Setuju	10	3,23%
Tidak Setuju	0	0,00%
Kurang Setuju	25	8,06%
Setuju	138	44,52%

Sangat Setuju	137	44,19%
Tabel 10. Skor Pengembangan Karir		

V. OBSERVASI LANJUTAN

Dalam wawancara mendalam yang dilakukan pada hari Kamis, 15 Mei 2025 kepada salah satu anggota Fuel atas nama Jalaluddin, *Driver Fuel truk* yang sudah bekerja selama 6 tahun di bagian Fuel PT. PPA site MIP dibawah pimpinan bapak Desta Hadi Kusuma selaku *Group Leader (GL) Fuel*. Beliau menyampaikan bahwa motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Menurutnya, pemimpin yang mampu memberikan dukungan kepada anggotanya tanpa menciptakan tekanan berlebihan akan lebih efektif dalam membangun motivasi internal. Jalal menekankan pentingnya sikap pemimpin yang tidak memarahi atau menegur anggota di depan umum, melainkan memberikan arahan secara tegas namun tetap menghargai perasaan bawahan.

Ia juga menggaris bawahi bahwa kejelasan instruksi dari atasan menjadi faktor penting dalam menjalankan tugas. Perintah yang *ambigu* atau tidak jelas menurutnya dapat menimbulkan kebingungan, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja. Bagi Jalal, pemimpin memang perlu bersikap tegas, namun bukan berarti menciptakan suasana yang membuat anggota merasa takut dan tertekan. *"Kalau kerja karena takut dimarahi, ya kita hanya jalani tugas seadanya, bukan karena ingin memberi yang terbaik,"* ujarnya.

Selain itu, Jalal menyoroti pentingnya jenjang karir yang jelas. Bekerja di perusahaan besar seperti PPA menurutnya memberi harapan bagi karyawan untuk berkembang dan bertahan lama. Kesadaran bahwa perilaku dan kinerja karyawan turut dinilai oleh atasan menjadi salah satu dorongan baginya untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *Group Leader (GL) Fuel* di PT Putra Perkasa Abadi site MIP tergolong efektif dan transformasional, dimana kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya untuk menginspirasi, memotivasi, serta mendorong setiap anggota tim agar dapat mengembangkan potensi terbaiknya. Pemimpin dengan pendekatan ini tidak hanya sebatas memberikan perintah, tetapi juga berperan aktif dalam menciptakan perubahan positif yang signifikan, baik dalam hubungan tim maupun dalam keseluruhan organisasi. ditunjukkan melalui komunikasi terbuka, kejelasan arahan, serta dukungan terhadap perkembangan anggota tim.

Gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan yang tinggi, tercermin dari rasa tanggung jawab, semangat, dan kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, gaya kepemimpinan tersebut juga memberikan dampak positif terhadap pengembangan karir karyawan, di mana karyawan merasa memiliki akses terhadap pelatihan, peluang promosi, dan dukungan atasan dalam pengembangan diri. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja dan meniti jenjang karir.

Saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini adalah mengingatkan kembali kepada manajemen PT. PPA khususnya divisi Fuel dan *Group Leader (GL) Fuel* agar terus mendorong penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada

pemberdayaan dan pengembangan individu, serta memberikan pelatihan berkala bagi para pemimpin untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pendampingan karir. Perusahaan juga perlu memperkuat sistem pengembangan karir yang terstruktur dan transparan agar setiap karyawan memiliki gambaran yang jelas mengenai peluang pertumbuhan di masa depan. Monitoring dan evaluasi rutin terhadap efektivitas kepemimpinan juga penting dilakukan sebagai upaya menjaga kualitas kepemimpinan yang berdampak langsung terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Anita, S. Y. (2022). *Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Eqien, 9(2), 395395.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(2).
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bringin Karya Sejahtera*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(2).
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Jaya Anugrah*. Business Management, 2(1), 1-10.
- Hidayat, A. (2012, Juli). *Uji Pearson Product Moment dan Asumsi Klasik*. Statistikian. Diakses pada 31 Mei 2025, dari <https://www.statistikian.com/2012/07/pearson-dan-asumsi-klasik.html>
- Istikaroh, A. (2019). *Model kepemimpinan berkarakter dalam konteks manajemen hubungan masyarakat di lembaga pendidikan*. Jurnal Kependidikan, 7(1), 1-16
- Mardika, S. A. (2006). Iklan layanan masyarakat antirokok di televisi (*Analisis semiotika terhadap tanda dan makna dalam iklan layanan masyarakat antirokok versi "rokok membuat ketagihan"*) [Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. UAJY Repository.
- Nugroho, D., Firdausi, A. N., Hartahartina, E., Hasanah, N. M., & Anggraeni, M. R. (2024). *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur*. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, 1(3), 1-10.
- Pamungkas, Arief Chandra (2019) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mesco Sarana Nusantara (Msn)* Jakarta. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan*. Jurnal Visionida Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 8(1), 1-12
- Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). *Penggunaan media big book untuk menumbuhkan minat membaca di sekolah dasar*. Jurnal Basicedu, 5(1), 446-452.
- Rashuan, H. L., Sawiji, H., & Susantiningrum, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Fkip UNS*. JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran), 4(4), 53-67.