

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HARAPAN JAYA SENTOSA ABADI BANJARMASIN

ABSTRAK

Joko Hadi Pranoto¹, Mohammad Zainul², Purboyo³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.05.41
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1105076601
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1126067301
Email : jokohadi13572468@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi, 2) Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi, 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi. Dan 4) Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi.

Penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan pada PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Gaya kepemimpinan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi menerapkan gaya demokratis. Hal ini dinilai dari beberapa indikator pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan. 2) Kinerja karyawan bisa dilihat dari beberapa indikator: kuantitas, kualitas, efisien, disiplin kerja, dan pemimpin dalam kemampuan bekerja sama. 3) Kendala yang dihadapi pemimpin yaitu terletak pada perbedaan karakter dari setiap karyawan yang berbeda-beda, membuat pemimpin sulit menentukan peningkatan kinerja karyawan. 4) Upaya meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin telah melakukannya dengan baik. Yaitu dengan cara pemberian gaji, komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, memberikan bimbingan dan arahan, kondisi lingkungan kerja dan situasi yang baik, ketegasan dan pemberian penghargaan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Meningkatkan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) To determine the leadership style of PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi, 2) To determine the performance of employees of PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi, 3) To determine the effect of leadership style on the performance of employees of PT. Hope Jaya Sentosa Eternal. And 4) To find out what efforts the leader made in improving the performance of PT. Hope Jaya Sentosa Eternal.

This study uses a descriptive qualitative approach. The research was conducted at PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi with data collection techniques in the form of interviews, observations and documentation.

The results showed that: 1) The leadership style of PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi applies a democratic style. This is assessed from several indicators of problem solving, decision making and working together to achieve goals. 2) Employee performance can be seen from several indicators: quantity, quality, efficiency, work discipline, and leadership in the ability to work together. 3) The obstacle faced by the leader lies in the different character of each employee, making it difficult for the leader to determine the improvement of employee performance. 4) Efforts to improve employee performance, leaders have done well. Namely by way of giving salaries, good communication between leaders and employees, providing guidance and direction, working environment conditions and good situations, assertiveness and giving awards.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Improving Performance

PENDAHULUAN

Sebagai faktor produksi sumber daya manusia merupakan salah satunya. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset bagi instansi organisasi maupun perusahaan pada umumnya. Manajemen sumber daya manusia ialah aspek yang berfungsi sangat berarti dalam industri, tanpa terdapatnya manajemen sumber daya manusia yang tidak bermutu serta tidak dikelola dengan baik hingga industri hendak susah berjalan serta tidak beroperasi dengan semestinya walaupun kebutuhan sumber daya yang lain telah terpenuhi. Sumber daya manusia ialah modal bawah pembangunan nasional, oleh sebab itu, maka kualitas sumber daya manusia tetap sangat berfungsi besar dalam kesuksesan organisasi. (Istanti Enny, 2020), salah satu faktor sumber daya manusia dalam perusahaan adalah seorang karyawan yang bertugas sebagai penunjang keberhasilan perusahaan dalam bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar mendapatkan hasil yang optimal. Selain karyawan peran seorang pemimpin juga berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2016), mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Simamora, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. (Kreitner et al., 2014). Sebaliknya komitmen organisasional mencerminkan tingkatan kondisi dimana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta terikat pada tujuannya. Setiap pimpinan pada dasarnya mempunyai sikap ataupun gaya memimpin yang berbeda dalam membagikan dorongan semangat kerja karyawan sebab gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi sikap bawahannya serta kepemimpinan dalam sesuatu organisasi juga ialah sesuatu faktor yang memastikan atas sukses tidaknya sesuatu organisasi ataupun usaha. Buat menggapai keberhasilan tersebut, pemimpin wajib bisa melaksanakan sesuatu upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu sehingga bisa menambah kinerja karyawannya buat mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu usaha pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya bisa dicoba dengan metode mengenali terdapatnya kekurangan dalam kinerja, dimana pemimpin bisa mengenali permasalahan lewat informasi serta data yang dikumpulkan menimpa hasil kerjanya terhadap tugas yang diberikan, mengenali permasalahan penyusutan kerjanya lewat

karyawan lain, dan pemimpin wajib bisa mengidentifikasi permasalahan individu yang dirasakan oleh karyawan yang menimbulkan penyusutan kinerjanya sehingga dibutuhkan tindak lanjut mengenai hal-hal apa saja yang menimbulkan penyusutan kinerja tersebut. Peningkatan, pengembangan serta pembuatan tenaga kerja dicoba lewat upaya pembinaan, pembelajaran, serta pelatihan. Ketiga upaya ini saling terikat, tetapi pelatihan secara operasional bisa dirumuskan selaku sesuatu proses yang meliputi serangkaian tindak(upaya) yang dilaksanakan dengan terencana dalam wujud tenaga profesional pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan guna meningkatkan keahlian kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas serta produktivitas dalam sesuatu organisasi.

PT. Harapan Jaya sentosa Abadi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Distributor Ban. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan meminta untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peran penting didalam perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Harapan Jaya sentosa Abadi adalah dimana gaya kepemimpinan sangatlah penting dan berguna bagi perusahaan dan kinerja karyawannya. Peneliti mendapatkan data yang mengidentifikasi bahwa perusahaan PT. Harapan Jaya sentosa Abadi identik oleh seorang pemimpin, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan untuk memberikan kontribusi besar kepada perusahaan supaya terjadi keadilan dalam membagi tugas masing masing dari karyawan dan tidak membeda bedakannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi karyawannya sehingga

dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dari uraian diatas tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Jaya sentosa Abadi”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tujuannya untuk mengungkapkan fakta yang terdapat di lapangan dan memusatkan pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang kemudian dianalisis untuk bisa ditarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi

Berdasarkan observasi dilapangan dan wawancara PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi, menunjukkan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi menerapkan gaya demokratis. Pemecahan masalah yang dilakukan pemimpin dalam mengambil keputusan sebisa mungkin selalu dengan cara musyawarah. Setiap hari orang-orang akan membuat keputusan. Sebagai seorang pemimpin, untuk memutuskan sesuatu harus meminta pertimbangan dari bawahan walaupun pada akhirnya yang memutuskan adalah pemimpin tersebut. Untuk memutuskan sesuatu, pemimpin harus melihat situasi dan kondisi, jika dalam permasalahan tersebut semua bawahan harus tahu maka selalu diselesaikan dengan diskusi. Tetapi jika permasalahan itu tidak terlalu berat atau dirahasiakan, maka keputusan tersebut diputuskan sendiri oleh pemimpin.

Pemimpin memotivasi agar para bawahan diminta untuk keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dengan mengusulkan informasi, gagasan atau pertimbangan. Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk mengungkapkan pendapatnya dan melaksanakan tugas dan wewenang sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kemampuan komunikasi ialah penyampaian dan memahami pesan dari satu orang kepada orang lain. Komunikasi merupakan proses dinamis di mana orang berusaha untuk berbagi masalah internal mereka dengan orang lain. Dari hasil wawancara dapat diketahui dari segi kemampuan komunikasi apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka komunikasi antar pribadi yaitu manajer dan bawahan harus tetap terjaga dengan baik. Pemimpin yang baik komunikasinya akan mudah berinteraksi dengan karyawannya. Dengan berkomunikasi berbagi informasi yang bertujuan untuk memajukan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi, kemampuan komunikasi yang baik akan membantu proses kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut termasuk dengan pengambilan keputusan. Namun ada kekurangan dalam komunikasi yang dialami dikarenakan komunikasinya tidak ada batasan maka ada beberapa karyawan yang kurang mengerti batasan etika terhadap atasan.

Dalam kepemimpinan yang ada di PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi ini mempunyai perilaku yang sangat baik, karena dalam perilaku pemimpin mampu memberi masukan, menerima masukan, dan berkonsultasi pada bawahan. Gaya kepemimpinan tampak dari cara

melakukan tugas, cara memberikan tugas pada bawahan, cara berkomunikasi, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegur dan cara memberikan sanksi kepada bawahan, dan cara memberikan apresiasi pada bawahan apabila hasil kinerja baik.

2. Kinerja Karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Untuk pengukuran kinerja PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan ialah berupa berikut:

- 1) Kuantitas terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi adalah hal dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan atas masing-masing karyawan. Dalam mengukur kinerja karyawan yang dinilai dari sisi kuantitas sebagai tolak ukurnya adalah dengan diberlakukannya target waktu atas penyelesaian terhadap masing-masing jenis pekerjaan yang sedang dilakukan. Jadi pemimpin sudah mempunyai tolak ukur untuk masing-masing jenis pekerjaan. Seperti yang dialami kurangnya dalam melakukan target-target pekerjaan dikarenakan setiap karyawan sudah banyak yang diurus.

- 2) Kualitas kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi selama dikaitkan dengan bagaimana hasil kinerja yang sudah dikerjakan. Menurut informan dikatakan bahwa kualitas kinerja karyawan sudah baik walaupun masih belum mencapai 100%, dan cara yang digunakan oleh perusahaan dalam membuat hasil kinerja karyawan agar berkualitas dengan adanya selalu berkomunikasi agar tidak terjadi *miscommunication*.
- 3) Dengan adanya indikator ketepatan waktu atau Efisien terkait dengan kuantitas yang sudah dijelaskan diatas terdapat kekurangan yaitu keterlambatan masuk kerja yang mengakibatkan ketepatan waktu. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah pengawasan, pengawasan oleh pemimpin sangatlah penting sebagai proses untuk mendukung bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi dan standar kinerja yang sudah ditentukan. Pengawasan Pemimpin merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Disiplin kerja atau kehadiran karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi sudah cukup bagus karena setiap kehadiran selalu melalui absen *fingerprint* yang artinya apabila kurangnya kehadiran pada karyawan maupun pemimpin maka terdapat potongan pada gaji. Tetapi kalau ada karyawan yang terlalu sering terlambat maka akan dipanggil menghadap pimpinan untuk diberi peringatan. Walaupun ada karyawan yang sakit ataupun ada kepentingan mendadak diluar pekerjaan maka selalu meminta izin kepada pimpinan.
- 5) Kepemimpinan memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana

sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini berhubungan dengan kerja antara pimpinan dengan bawahan saling bekerja sama apabila staff karyawan kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan saling bekerja sama dengan baik karena saling membutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Cara bekerjasama dalam menyelesaikan masalah seperti bekerjasama agar visi dan misi dari tujuan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi.

3. Kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dalam suatu usaha seseorang pemimpin bukan saja mengharapkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan kepandaian untuk mengerjakan sesuatu, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, dan kepandaian karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, dan kepandaian yang dimilikinya.

Adapun kendala yang dihadapi pemimpin Menurut (Selviana Amalia Nurrahmah et al., 2021), adapun kendala yang dihadapi pemimpin yaitu :

- 1) Kendala internal
- 2) Kendala Eksternal
- 3) Kendala dalam melaksanakan visi dan misi perusahaan
- 4) Kendala karena kurangnya komunikasi

Kendala-kendala pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah setiap karyawan memiliki individu yang berbeda. Bahwa sulit untuk

meningkatkan kinerja karyawan karena kurangnya semangat kerja. Selain itu perbedaan latar belakang menyebabkan karyawan memiliki tujuan dan motivasi kerja yang berbeda-beda. Sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan begitu seorang pemimpin harus berusaha mencari solusi untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

Berdasarkan dari data diatas yang penulis dapat bahwa kendala yang dihadapi pemimpin yaitu terletak pada perbedaan karakter dari setiap karyawan yang berbeda-beda, membuat pemimpin sulit menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Solusinya seorang pemimpin harus lebih mendekati diri kepada karyawannya agar dapat mengetahui karakter setiap individu dan memudahkan dalam menentukan keinginan setiap karyawan. Hal tersebut terbukti bahwa pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi yaitu pemimpin memberikan teguran dan sanksi-sanksi, jika ada karyawan yang melakukan kesalahan besar.

4. Upaya pemimpin perusahaan dalam mengatasi kendala yang dihadapi guna meningkatkan kinerja karyawan

Penelitian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa pemimpin PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi sangat memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya dalam menggerakkan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin telah melakukannya dengan

baik. Yaitu dengan cara pemberian gaji, komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan, memberikan bimbingan dan arahan, kondisi lingkungan kerja dan situasi yang baik, ketegasan dan pemberian penghargaan.

Berdasarkan data diatas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji yang diberikan pemimpin PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi kepada karyawan, adalah salah satu motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini bisa dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut, bahwa gaji yang diberikan pemimpin terhadap karyawan sudah lebih dari cukup dari beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan dan sudah memenuhi keinginan. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa gaji yang diberikan pemimpin kepada karyawan sudah sesuai dan itu dapat memberikan dorongan dan semangat karyawan menjadi lebih baik, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Dengan pemberian gaji yang sesuai dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi. Di karenakan sangat berpengaruh penting peranan gaji untuk karyawan untuk menunjang atau memberi dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih giat. Sehingga bukan menjadikan suatu penghambat bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena gaji yang diberikan pemimpin kepada karyawan sudah lebih dari cukup dari kebutuhan setiap karyawan.

2) Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan

Komunikasi yang diberikan pemimpin PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi salah satunya memberikan motivasi yang dapat menggerakkan kinerja karyawan berjalan dengan baik dan lancar untuk perusahaan. Dari hasil yang didapat, komunikasi antara pemimpin dan karyawan seperti teman kita sendiri karena, kita bekerjasama untuk sama sama membangun perusahaan yang maju, dan bisa bertahan dalam kondisi apapun. Bisa menempatkan diri mana saat menjadi pemimpin, dan mana saatnya jadi rekan kerja untuk saling bertukar pikiran. Maka dari itu, kami tidak ada rasa canggung atau pun jarak antara pemimpin dan karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pemimpin dalam berkomunikasi mampu berinteraksi dengan para karyawannya dengan cukup baik, yang mana di dalamnya terdapat proses kerjasama dan seperti saudara sendiri, sehingga tidak ada rasa canggung dari karyawan dalam berkomunikasi, pemimpin juga mau mendengar pendapat maupun saran dari karyawannya.

3) Pemberian bimbingan dan arahan

Dengan pemberian bimbingan dan arahan agar dapat mendorong kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu usaha. Ini bisa kita lihat dari bertanggung jawab atas semua kinerja karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi. Kemudian untuk memotivasi karyawan pemimpin lebih mengutamakan pelayanan terhadap konsumen. Pemimpin dalam memberikan bimbingan dan arahan yaitu melalui musyawarah, dengan dikumpulkannya semua karyawan untuk membahas hal yang perlu harus dibicarakan. Berdasarkan penjelasan

diatas bahwa pemimpin sudah menjalankan tanggung jawabnya terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan bimbingan dan arahan yang dilakukan melalui kegiatan berkumpul musyawarah. Dengan melalui kegiatan musyawarah ini pemimpin dan karyawan dapat mempererat hubungan antara menjadi harmonis dan memudahkan pemimpin dalam mengetahui kendala-kendala atau keluhan yang dialami oleh karyawannya.

4) Situasi dan Kondisi yang Dibentuk Pemimpin

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Bisa kita lihat dari, situasi dan kondisi kinerja yang di bentuk tidak hanya bekerja mencari rezeki akan tetapi bekerja juga harus ikhlas dan diniati dengan mencari pahala seperti melakukan kewajiban pada tentunya. Bahwa kondisi dan situasi yang dibentuk pemimpin yaitu nyaman, dan santai. Berdasarkan penjelasan diatas bahwa seorang pemimpin berperan besar dalam membentuk kondisi dan situasi kerja yang baik, dan dapat membuat karyawan menjadi nyaman dan kondusif, dari situasi kerja ini yaitu untuk memperkecil resiko ketidaknyamanan setiap karyawan yang bisa mengakibatkan tidak adanya peningkatan kinerja karyawan.

5) Ketegasan dan Pemberian Penghargaan

Ketegasan dan pemberian penghargaan agar dapat mendorong dan menggerakkan kinerja karyawan

menjadi lebih baik. Dapat kita lihat dari karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi-sanksi, tetapi seorang pemimpin juga mengimbangi dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan mematuhi peraturan yang ada di PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi. Berdasarkan penjelasan di atas pemimpin dalam memberikan ketegasan dilakukan dengan pengawasan terhadap karyawan, pengawasan yang dilakukan dapat memberikan dampak positif yaitu terkontrolnya kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Ketika ada karyawan melanggar peraturan yang ada di PT. harapan Jaya Sentosa Abadi pemimpin juga memberikan hukuman kepada karyawan seperti memberikan sanksi. Pemimpin juga mengimbangi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan itu dapat berupa imbalan (reward), biasanya diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Tujuan dari pemberian penghargaan kepada karyawan yaitu agar dapat menambah semangat kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kantor PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dilihat dari pimpinan mempunyai kemampuan mempengaruhi orang

lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diterapkan, serta peran pemimpin dan bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah.

2. Kinerja karyawan yang ada pada kantor PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi tergolong sudah cukup baik. Kualitas karyawan yang ada pada PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi sudah baik karena jenjang pendidikan dengan pekerjaan sudah sesuai dan bisa menjalani tugas, pokok, dan fungsi dengan baik. Kuantitas SDM pada beberapa bagian sudah mencukupi. Dalam masalah ketepatan waktu sudah cukup bagus dalam pengerjaan tugas. Kehadiran karyawan pada PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi sudah cukup bagus, begitu pula dengan kemampuan bekerja sama antara sesama karyawan maupun kepada atasan dalam melaksanakan sebuah tugas, pokok, dan fungsi.
3. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangatlah berpengaruh. Dapat dilihat dari indikator kinerjanya, kuantitas, kualitas, efesien, disiplin kerja, dan pemimpin dalam kemampuan bekerja sama. Dari kelima indikator tersebut bisa dikatakan sudah baik dari segi kualitas, kehadiran dan kemampuan bekerja sama, namun dalam segi kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama perlu ditingkatkan lagi terutama untuk karyawan agar bisa terlaksana visi dan misi yang baik.
4. Bahwa Peran seorang pemimpin PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi sudah berjalan dengan baik sesuai dengan teori, indikator dan pemimpin yang bertanggung jawab penuh atas tugasnya, dengan pemberian gaji yang sesuai, pemberian arahan, dan

bimbingan kepada karyawan, situasi dan kondisi kinerja yang dibentuk pemimpin dengan nyaman.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan untuk pihak PT. Harapan Jaya Sentosa Abadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Sebagian besar cara memimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah baik namun yang perlu diperbaiki dari segi cara pengambilan keputusan untuk lebih mempertimbangkan usulan dari bawahan sehingga bawahan juga memiliki semangat untuk memajukan organisasi.
2. Kemandirian dari karyawan lebih ditingkatkan lagi agar ide-ide ataupun inovasi muncul juga untuk kemajuan perusahaan selain itu juga ketepatan waktu lebih diperketat agar kualitas dan kuantitas yang baik tetap terjaga.
3. Dalam mengatasi kendala pemimpin sudah cukup baik, tetapi lebih baiknya lagi seandainya pemimpin lebih bisa mengetahui karakter-karakter setiap karyawannya, agar memudahkan pemimpin dalam mengatasi kendala yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustinova, D. E. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Calpulis.
- Arifin. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisu Press.
- Arumawan Mei Saputra, & Sutikno. (2015). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN,KEPUASAN KERJA DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PNS*.
- Djeremi, H. L. B. , & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*. Journal of Management .
- Effendi. (2014). *Azas Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan* . Aflabeta.
- Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo, & Moch. Soe'oad Hakam. (2015). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN TETAP SERVICE CENTER PANASONIC*.
- Hasan, G. (2019). *Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi*. Efisiensi - kajian ilmu administrasi.
- Hasibuan. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya*. Ekonomika'45.
- Ibrahim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Istanti Enny. (2020). *Pegawai Menggunakan Metode Analisis Gap di Kantor Kecamatan Simokerto Surabaya*. Jurnal Ilmiah Edunomika.
- Kadarusman, D. (2012). *atural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasa dan Karakter Kepemimpinan*. Raih Asa Sukses.

- Kreitner, Robert dan, & Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Lian Bukman. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Amanah.
- Long, S. (2017). *Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees*. ProQuest Dissertations and Theses.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Sinar Akademi Malang.
- Northouse, Peter. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. PT. Indeks.
- Robbins S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputri, E., Dewi., & Muhsin. (2018). *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja* (Vol. 7). Economic Education Analysis Journal.
- Saputro R.R Cahyo. (2020). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI DOREMI HOME MUSIC COURSE PONOROGO*.
- Satori, Djam'an, Komariah, & Aan. (2014). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Refika Aditama.
- Selviana Amalia Nurrahmah, Aida Vitria, & Aris Setia Noor. (2021). *PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.UD.HANA'S MARTAPURA*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sjafri, A. (2014). *Kemiskinan Dan Pemberdayaan Kelompok*. Graha Ilmu.
- Sofiana Ulfah. (2018). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BANK BNI SYARIAH KC YOGYAKARTA*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Suwanto. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT TELESALLES PADA PT BFI FINANCE INDONESIA TBK*.
- Toman, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan (Pertama)*. Graha Ilmu.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T. , & Arafah, Wi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.