

# **PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PERUSAHAAN PT. SWASTIKA JAYADI MANDIRI**

Agus Tri Hermawan<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Lamsah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18310690

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

**Email : agusth1382@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri Banjarmasin, (2) mengetahui gaya kepemimpinan yang sebenarnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri Banjarmasin. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan penentuan informan mempergunakan teknik purposive sampling, serta teknik pengumpulan data dari pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan : (1) peran gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri sudah dianggap mampu memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang memenuhi aspek-aspek kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. (2) Gaya kepemimpinan yang sebenarnya diperankan oleh Direktur PT.Swastika Jayadi mandiri adalah condong atau mirip bahkan bisa dikatakan memiliki kesamaan pada gaya kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Visioner.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to: (1) determine the leadership style applied in an effort to improve the performance of employees of the marketing division of the company PT. Swastika Jayadi Mandiri Banjarmasin, (2) to know the leadership style that is actually applied in an effort to improve the performance of the employees of the marketing division of the company PT. Swastika Jayadi Mandiri Banjarmasin. The design of this research is qualitative research using descriptive qualitative analysis with the determination of informants using purposive sampling technique, as well as data collection techniques from observations, interviews and documentation. The results showed: (1) the role of leadership style performed by the director of PT. Swastika Jayadi Mandiri has been considered capable of contributing to efforts to improve employee performance, which meets the aspects of personality, ability and ability. (2) The leadership style actually played by the Director of PT. Swastika Jayadi Mandiri is inclined or similar, it can even be said to have similarities in the Transformational leadership style and the Visionary Leadership Style.*

**Keywords: Leadership Style, Performance**

## PENDAHULUAN

Membahas dunia kerja, usaha atau bisnis, tentu selalu erat kaitannya dengan kegiatan marketing. Dunia marketing ini sangatlah menarik dan juga tak akan ada habisnya untuk dibahas sebab hal tersebut akan selalu berkembang mengiringi dengan perkembangan dunia bisnis itu sendiri.

Sebuah perusahaan misalnya pasti setiap kegiatan akan bisa berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan harapan biasanya tidak terlepas dari adanya toko yang berperan utama dan ada pula yang berperan sebagai pembantu dengan berbagai kedudukan masing-masing yang memiliki fungsi dan tanggung jawab yang juga berbeda-beda pula.

Peran seorang pemimpin pada suatu perusahaan begitu sangatlah strategis sebab seorang pemimpin dapat menjadi penentu dari arah tujuan perusahaan mau dibawa kemana. Oleh sebab itu pada suatu organisasi atau perusahaan dengan adanya seorang pemimpin yang diharapkan dapat mengarahkan, memimpin serta menggerakkan bawahannya untuk sebisa mungkin dapat mencapai tujuan bersama.

Menurut Suwarno dalam bukunya memahami ilmu sosial (2013:60) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat berhubungan dengan suatu proses pengaruh sosial secara sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengelola kegiatan atau aktivitas serta hubungan didalam sebuah organisasi atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi pengarahan yang berarti agar inspirasi tergugah dan potensi bawahan dapat tumbuh dan berkembang.

Aktivitas kepemimpinan tercermin dari bentuk memberi perintah, membimbing, dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam

rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan juga tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2014:29).

Pada dasarnya kinerja berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa kinerja adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri adalah merupakan perusahaan industrial market yang meliputi sektor pertambangan, power plan kelistrikan, bahan bakar minyak dan gas, transportasi laut, nelayan dan perkebunan. Beralamat di jalan di Jalan Pengeran Hidayatullah RT.23 Lingkar Banua Anyar, Ruko Perkantoran No 1/2/3, kelurahan Sungai Jingah, Banjarmasin Utara. Berdasarkan beberapa penjelasan yang dijadikan latar belakang diatas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan mengangkat judul *peran gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri.*

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2013:4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku orang yang diamati dengan penjelasan secara terperinci tentang permasalahan yang berhubungan dengan teori dan data yang ada, sehingga mendapat suatu kesimpulan.

Menurut Arikunto (2013:3), menjelaskan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian

Sedangkan menurut Sukmadinata (2017:72) penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia yang bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.

Jenis penelitian kualitatif deskriptif sangat berkesesuaian dengan tujuan dari penelitian kali ini yaitu untuk menggambarkan peran gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri Banjarmasin.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data non numerik atau angka. Data ini biasanya berisi analisa

kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan. Contoh data kualitatif seperti data wawancara, data observasi, catatan-catatan dari permasalahan yang pernah dihadapi, dan lain- lain.

#### **Sumber Data**

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2013: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian jenis datanya dibagi dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik.

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini ada 2 yakni :

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung di lapangan dari narasumber yang terkait langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian di lapangan. Seperti yang sudah peneliti sampaikan di paragraf sebelumnya bahwa dengan mengingat adanya sejumlah karyawan yang bisa dijadikan informan atau narasumber, namun keadaan pada penelitian ini peneliti terbatas dengan waktu penelitian yang begitu singkat, sehingga dalam penelitian ini peneliti tidak mungkin untuk meneliti seluruh informan, agar peneliti tetap sesuai dengan tujuannya, maka peneliti perlu mengambil sebagian dari informan yang ada dengan maksud untuk memperkecil objek yang diteliti.

Berikut rincian terkait data dan sumber data dalam penelitian ini, yang

langsung berfokus pada rumusan masalah atau tujuan penelitian:

Tabel 1.1 Sumber Data Dari Informan

No	Data yang digali	Indikator	Sumber Data
1	Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri Banjarmasin ?	<p>Kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepribadian (personality),</li> <li>2. Kemampuan (ability) dan</li> <li>3. Kesanggupan (capability).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bapak Nanang Sasmita</li> <li>2. Bapak Yusrizal</li> <li>3. Bapak Jimmy Stefanson Manulang</li> <li>4. Bapak Rian Alfarisi</li> </ol>
2	Bagaimana gaya kepemimpinan yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri Banjarmasin ?	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karismatik,</li> <li>2. Otoriter,</li> <li>3. Demokratis,</li> <li>4. Delekatif,</li> <li>5. Transformasional,</li> <li>6. Visioner,</li> <li>7. Liberal,</li> <li>8. Pembinaan</li> <li>9. Situasional</li> <li>10. Transaksional</li> <li>11. Tim</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bapak Nanang Sasmita</li> <li>2. Bapak Yusrizal</li> <li>3. Bapak Jimmy Stefanson Manulang</li> <li>4. Bapak Rian Alfarisi</li> </ol>

2. Data Skunder  
Yaitu pelengkap atau penunjang data primer dikumpulkan dari data yang sesuai. Data ini dapat berupa dokumen, arsip, majalah dan foto-foto yang berhubungan dengan keperluan penulis. Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh baik dari wawancara observasi langsung ke lapangan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dari lapangan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang sesuai dengan jenis penelitian, adapun metode pengumpulan data yang penulis pakai sebagai berikut:

1. Pengamatan  
Ada beberapa alasan mengapa dalam penelitian kualitatif, pengamatan dimanfaatkan sebesar-besarnya seperti yang dikemukakan oleh Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2013: 174) sebagai berikut:
  - 1) Teknik pengamatan ini didasarkan atas pengalaman secara langsung
  - 2) Teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya.
  - 3) Pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proposisional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data.
  - 4) Teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit.
  - 5) Dalam kasus-kasus tertentu dimana Teknik komunikasi lainnya tidak dimungkinkan, pengamatan dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat. Alat pengamatan dalam penelitian adalah anecdotal record

penelitian kualitatif karena tidak dapat dipisahkan dari keikutsertaan peneliti,

(daftar riwayat kelakuan), catatan berkala, dan check list.

2. Wawancara  
Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode wawancara digunakan sebagai sumber data primer atau sebagai sumber data yang utama dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian dan wawancara dengan responden atau informan. Wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur yaitu mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu. Alat wawancara dalam penelitian ini adalah buku, polpen, dan alat perekam.

3. Dokumentasi  
Menurut Guba dan Lincoln (dalam buku Moleong, 2013: 216). Dokumentasi merupakan rekaman kejadian masa lalu yang ditulis atau dicetak, dapat berupa catatan anekdot, surat buku harian, surat keputusan, dokumen administrasi, arsip dan dokumen-dokumen lainnya. Teknik dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang sudah ada sebelumnya. Alat dokumentasi dalam penelitian ini adalah kamera, alat perekam, dan hp.

### **Instrumen Penelitian**

Untuk mengetahui kegiatan kepemimpinan di PT. Swastika Jayadi Mandiri dibutuhkan keterlibatan langsung peneliti terhadap obyek penelitian yang ada dilapangan. Oleh karena itu instrumen penelitian ini adalah si peneliti itu sendiri sebagai instrumen. Hal ini dilakukan dalam

sebab peneliti berperan sebagai penentu skenarionya.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif  
Menurut Sugiyono (2017:131) menjelaskan analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Penyajian Data  
Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Menurut Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2017: 149), yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif. Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi  
Kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan pada penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah di teliti menjadi jelas, dapat

berupa hubungan kausal secara intraktif, hipotesis atau teori.

## **Keabsahan Data**

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu, derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian.

1. Derajat Kepercayaan  
Pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Derajat kepercayaan ini berfungsi untuk melaksanakan inkuri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.
2. Keteralihan  
Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut.
3. Kebergantungan  
Kebergantungan merupakan substitusi istilah reliabilitas dalam penelitian yang nonkualitatif. Pada cara nonkualitatif, reliabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replikkasi studi. Jika dua atau beberapa kali diadakan pengulangan suatu studi dalam suatu kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama, maka dikatakan reliabilitasnya tercapai.

#### 4. Kepastian

Kepastian berasal dari konsep objektivitas menurut nonkualitatif. Nonkualitatif menetapkan objektivitas dari segi kesepakatan antar subjek. Disini pemastin bahwa sesuatu itu objek atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang. Dapat dikatakan bahwa pengalaman seseorang itu subjektif sedangkan jika disepakati oleh beberapa atau banyak orang barulah dapat dikatakan objektif. Jadi objektivitas-subjektivitasnya suatu hal bergantung pada seseorang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Peran Gaya Kepemimpinan Bawaan yang melekat pada diri Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri

##### 1) Kepribadian (personality)

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tinkahlaku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dikumpulkan dan berfokus pada unsur kepemimpinan yang bersifat kepribadian (personality) ini, ditemukan beberapa hal dasar yang tertanam atau melekat pada diri Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri, yaitu Bapak H. Anang Suryadi, sebagai berikut:

##### a. Jujur dan Berintegritas

Rasa jujur dan integritas tumbuh dari hubungan pemimpin dengan anggotanya yang dilandasi rasa saling percaya. Kejujuran dan keselarasan ucapan akan menimbulkan rasa percaya anggota terhadap pemimpinnya. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang

telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan bahwa Bapak H. Anang Suryadi selaku Direktur di Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri, baik didalam kantor urusan pekerjaan maupun diluar kantor, beliau sangat dikenal sebagai sosok yang humble, dan sopan, tidak pernah menganggap remeh orang lain namun justru selalu menghormati siapapun orangnya, yang lebih utama adalah banyak mitra bisnis dari beliau sangat mempercayai sosok H. Anang Suryadi tersebut dalam hal berbisnis maupun berteman karena kejujuran dan integritas yang selalu beliau kedepankan dan utamakan dalam kehidupan sehari-hari beliau, oleh sebab itulah hal tersebut menjadi salah satu alasan kenapa banyak bos-bos dari mitra kerja lain baik dalam kota maupun luar kota hingga luar negeri mau berkerjasama dengan PT. Swastika Jayadi Mandiri.

##### b. Percaya Diri

Seorang pemimpin membutuhkan rasa percaya diri yang tinggi untuk memimpin para anggotanya. Hal ini dilakukan untuk meyakinkan para anggota saat melakukan sesuatu demi mencapai tujuan bersama. Kepercayaan diri akan membuat para anggota yakin dan percaya dengan keputusan yang dibuat.

Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan juga bahwa secara kepribadian kepemimpinan yang melekat pada Bapak H. Anang Suryadi selaku Direktur di

Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri, beliau memang sejak muda adalah sosok orang yang sangat percaya diri, hal ini bisa dibuktikan beliau sejak usia muda sudah berani bergaul dengan orang-orang sukses yang lebih tua dari usia beliau saat itu, dan beliau tidak pernah sungkan untuk ikut membantu serta belajar dengan orang-orang sukses yang beliau kenal tersebut secara sukarela asalkan dapat ilmu untuk bisa sukses.

2) Kemampuan (ability)

Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dikumpulkan dan berfokus pada unsur kepemimpinan yang bersifat kemampuan (ability) ini, ditemukan beberapa hal dasar yang tertanam atau melekat pada diri Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri, yaitu Bapak H. Anang Suryadi, sebagai berikut:

a. Menginspirasi

Seorang pemimpin merupakan penggerak utama dalam organisasi yang dapat mengarahkan para anggotanya mencapai tujuan. Dengan sikap optimisnya, pemimpin harus berani melakukan tugasnya dengan baik untuk menginspirasi para anggotanya. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan bahwa Bapak H. Anang Suryadi selaku Direktur di Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri memang dikantor sejak awal

selalu menjadi sosok inspiratif karyawan, karena ada keunikan-keunikan tersendiri yang beliau miliki dalam hal memimpin para karyawan di perusahaan seperti penampilan beliau selalu rapi, wangi dan enak dipandang mata, beliau juga lebih dulu menyapa karyawan dengan senyum khas beliau, dan tingkah laku atau bertindak beliau dengan karyawan tidak langsung marah-marah sebelum permasalahan jelas terlebih dahulu jika memang ada kesalahan terjadi, bisa dikatakan beliau sabar dan teliti serta berhati-hati atau cermat dalam bertindak.

b. Mudah Berkomunikasi

Komunikasi dan sosialisasi menjadi poin penting saat menjadi pemimpin. Seorang pemimpin hendaknya menumbuhkan energi yang positif dengan berkomunikasi untuk menjaga hubungan para anggotanya agar terciptanya lingkungan yang baik. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan juga bahwa secara kemampuan (ability) berkomunikasi sangatlah tergolong bagus, hal ini sedikit sudah disampaikan pada paragraf sebelumnya bahwa Bapak H. Anang Suryadi sangat Humble yang artinya beliau mudah bergaul dan tidak pernah memandang rendah orang lain tapi justru beliau sangat menghormati dan menghargai orang lain siapapun orangnya untuk kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan. Secara intonasi suara komunikasi beliau tergolong cukup nyaman atau



kategori sedang yaitu tidak bersuara keras dan juga tidak bersuara pelan, tapi dirasa cukup dan mampu tersampaikan setiap pesan dengan jelas ke telinga para karyawan ketika beliau mengajak orang lain atau karyawan berkomunikasi.

### 3) Kesanggupan (capability)

Kesanggupan disini memiliki makna berbeda dengan kemampuan yang diartikan sebagai suatu kapastias seseorang untuk melakukan sesuatu. Kesanggupan disini diartikan sebagai Hal yang bisa dilakukan manusia tanpa melebihi kapasitasnya dan lebih ditekankan pada rasa tanggung jawab yang ikut melekat sebagai seorang pemimpin.

#### a. Bertanggung Jawab

Kepemimpinan yang baik adalah adanya rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin para anggotanya. Pemimpin akan bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan anggotanya yang mempengaruhi perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan juga bahwa secara kesanggupan (capability) bertanggung jawab, sungguh beliau sudah tidak perlu diragukan lagi, karena setiap apa yang menjadi tingkah laku atau perbuatan atau perkataan beliau selalu menjadi contoh atau inspirasi dan bahkan omongan beliau kerap menjadi pegangan oleh beberapa orang lain atas apa yang dikatakan oleh beliau, dan segala sesuatunya beliau akan siap sedia mempertanggung jawabkannya guna menunjang kinerja karyawan.

Seperti halnya ada diceritakan oleh salah seorang karyawan bahwa ada beberapa kejadian yang beliau selalu berani mengambil tanggung jawab dan berada selalu diposisi depan kepemimpinan, salah satu kejadian saat itu berupa keterlambatan atau kesalahan dalam hal pelaporan untuk dipresentasikan dimeeting besar saat itu diadakan janji temu meeting dengan pembeli dari luar negeri secara mendadak diwilayah kota Jakarta, karena waktu yang sangat mepet atau mendadak dan dipengaruhi oleh pekerja utama atau admin utama seorang perempuan yang saat itu sedang kondisi hamil tua, karena terdesak tiba-tiba disaat sedang bekerja membuat laporan untuk dibawa meeting ke Jakarta, ternyata disaat itu terjadi juga gejala-gejala mau proses melahirkan, sehingga beliau membuat laporan sendiri dan dan dibantu dengan karyawan atau admin yang masih sangat baru bekerja sehingga ada beberapa kesalahan data yang dilakukan ikut termuat didalam bahan laporan untuk meeting ke Jakarta tersebut, setelah sampai di Jakarta dan Meeting, Pak Direktur baru menyadaari ada keasalah data yang dimuat dalam halaman presentasi, sehingga dengan tenang beliau menjelaskan dan semua resiko yang akan terjadi juga siap beliau tanggung.

Dapat diketahui bahawa sosok Bapak H. Anang Suryadi selaku Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri sangatlah berkompeten dan bertanggung jawab dalam banyak hal sesuai kapasitas beliau sebagai seorang pemimpin diperusahaan.

2. Peran Gaya Kepemimpinan yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi marketing perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri.

- 1) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Para pemimpin yang memiliki kepribadian karismatik adalah sosok yang memiliki kepribadian yang kuat, menghargai nilai-nilai positif, dan mampu mengubah arah pandang karyawannya untuk menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui ada beberapa kesamaan pada gaya kepemimpinan karismatik ini juga terdapat pada sosok H. Anang Suryadi yaitu beliau selalu sopan, menghargai dan menghormati orang lain serta menjadi sosok inspiratif atau panutan bagi karyawan.

- 2) Gaya Kepemimpinan Otoriter  
Saat terciptanya kepemimpinan otoriter, bos sebagai pemegang kekuasaan tertinggi akan membuat keputusan, peraturan, dan prosedur berdasarkan pemikirannya. Lingkungan kerja dengan kepemimpinan otoriter sangat bisa diandalkan saat mengambil keputusan namun tidak memberikan

keleluasaan kepada para karyawannya. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan otoriter disini hampir atau bahkan tidak ada sama sekali ciri-ciri atau karakter yang melekat pada diri H. Anang Suryadi dalam memimpin, namun apabila dalam kondisi tertentu beliau juga sering memutuskan keputusan atas pemikiran atau pertimbangan beliau sendiri, biasanya hal ini terjadi ketika penentuan harga saat negosiasi untuk pembelian produk secara langsung dilapangan dan berlangsung cepat, sebab jika lambat memutuskan maka produk yang mau dibeli bisa secepat kilat pula beralih tangan atau dengan kata lain kedahuluan pengusaha lain yang membeli produknya lewat telpon dengan penawaran lebih tinggi.

Secara sederhana penegasan dari para karyawan yang berhasil diwawancara perihal sudut pandang mereka tentang gaya kepemimpinan otoriter ini, karyawan menilai dan menegaskan sosok Direktur tidak bisa disandingkan dengan gaya kepemimpinan Otoriter tersebut.

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis akan melibatkan banyak kontribusi karyawan dalam mengambil keputusan. Tipe kepemimpinan ini akan menawarkan komunikasi aktif dua arah antara pimpinan dan karyawannya. Untuk menciptakan kepemimpinan yang demokratis, dibutuhkan keberanian, kejujuran, kreativitas, dan keadilan bagi seluruh aspek yang ada di perusahaan. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan demokratis, ada beberapa kecocokan dari karakter bapak Direktur yang selalu memiliki rasa keterbukaan terhadap karyawan dari segala level, karena sifat beliau yang sangat humble atau mudah bergaul, sehingga selalu menjadi celah komunikasi keseharian beliau untuk berbincang dengan karyawan, dan tidak jarang hal-hal berupa upaya solusi dari kendala-kendala kerja keseharian yang dapat muncul dan juga komunikasi yang lebih besar yaitu untuk meningkatkan kemajuan bisnis perusahaan menjadi topik pembicaraan.

4) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Dengan kepemimpinan delegatif, para pemimpin memberikan wewenang bagi anggotanya dalam mengambil keputusan. Namun, tipe kepemimpinan ini memiliki kelemahan, yaitu kecenderungan antar anggota untuk saling menyalahkan keputusan yang telah dibuat. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan delegatif, ada kecocokan atau kesamaan karena tidak jarang Bapak Direktur memberikan Perintah khusus kepada karyawan selevel manager bahkan supervisor dan sales untuk mengambil keputusan sendiri saat proses negosiasi terjadi secara langsung dilapangan, namun tetap dikondisikan sesuai budget atau range harga yang sudah menjadi patokan sebelumnya atas hasil koordinasi dengan pimpinan manager marketing dengan keterlibatan manager keuangan juga.

5) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tipe kepemimpinan transformasional berkaitan erat dengan perubahan dalam diri pemimpin maupun para anggotanya. Kepemimpinan ini

mampu memotivasi anggotanya untuk mengerjakan sesuatu melebihi apa yang ditargetkan. Kepemimpinan transformasional ini biasanya memiliki anggota yang berkomitmen dengan pimpinan yang memberdayakan para karyawannya dengan baik melalui visi misi yang serupa. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan transformasional, ada kecocokan bahkan bisa dikatakan memiliki kesamaan yang hampir identik dengan gaya kepemimpinan yang diperankan oleh Bapak Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri saat ini, karena ada beberapa hal penting atau hal utama yang serupa beliau kerjakan atau lakukan kepada karyawan seperti, memberikan perubahan dalam diri sendiri dan karyawan, memotivasi karyawan untuk bisa melebihi apa yang ditargetkan, dan perhatian-perhatian khusus lainnya yang beliau berikan untuk karyawan sehingga banyak karyawan yang selalu sepemikiran atau sejalan dengan apa yang menjadi yang tujuan dari pemikiran bapak Direktur perusahaan dan juga berkomitmen kuat akan hal tersebut.

#### 6) Gaya Kepemimpinan Visioner

Visioner memiliki arti orang yang memiliki pandangan atau wawasan ke masa depan. Dengan kepemimpinan visioner, para pemimpin selalu berusaha mewujudkan visi misi yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu, pemimpin ini selalu berinovasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Pemimpin visioner akan mendorong para anggota untuk mencoba hal-hal baru dan terus berinovasi untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan visioner, juga ada perilaku nyata dari bapak Direktur terhadap karyawan yaitu selalu berusaha mewujudkan visi misi yang dibuat untuk kemajuan bersama dan kemajuan perusahaan. Selain itu, Direktur selalu mengingatkan karyawan agar terus berinovasi dalam bekerja guna memperbaiki dan meningkatkan keunggulan dari tiap proses-proses usaha dalam mencapai target yang telah ditentukan.

#### 7) Gaya Kepemimpinan Liberal

Para pemimpin akan memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk

menyelesaikan semua tugasnya demi kenyamanan anggota. Hal ini dilakukan agar segala tugas yang diberikan bisa cepat selesai. Seorang pemimpin liberal tidak akan menuntut banyak kepada para karyawannya namun tetap mengawasi jalannya kerja sehari-hari. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan liberal ini terkadang juga terjadi apabila kondisi kantor atau perusahaan memang sedang ditingal oleh Direktur bepergian keluar kota atau keluar negeri. Sehingga tidak ada tuntutan yang terlalu banyak akan tetapi setiap pekerjaan diminta harus bisa selesai tepat pada waktunya seperti biasa keseharian bekerja, dan fungsi pengawasan diserahkan sepenuhnya kepada manager masing-masing divisi.

#### 8) Gaya Kepemimpinan Pembinaan

Pemimpin akan mengawasi dan mengajari para anggotanya dengan penuh dan mengatur hasil yang akan dicapai perusahaan. Seorang pemimpin

yang membina anggotanya juga akan memberikan motivasi untuk mendorong para karyawannya mencapai tujuan perusahaan dengan keahlian mereka. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan pembinaan dirasa belum sepenuhnya mampu mewakili dengan apa yang telah dilakukan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri, sebab lebih condong dengan gaya kepemimpinan transformasional dan visioner.

#### 9) Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah suatu kondisi ketika pemimpin bertindak berdasarkan lingkungan dan situasi kerja. Ada beberapa cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin situasional, yaitu mengarahkan langsung, memberikan pelatihan kepada karyawan, mendukung karyawan, dan melakukan delegasi. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut

pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan situasional juga kadang-kadang bisa terjadi dilingkungan kerja PT. Swastika Jayadi Mandiri namun hal ini, biasanya akan diarahkan oleh Direktur ke Manager terlebih dahulu untuk bertindak atau bersikap sesuai kondisi dan situasi yang terjadi.

#### 10) Gaya Kepemimpinan

##### Transaksional

Ibarat seorang pembeli, seorang pemimpin transaksional akan memberikan tugas kepada karyawannya. Imbalan karyawan kepada pemimpinnya adalah tugas-tugas yang sudah diselesaikan. Garis komando sudah jelas diberikan dan harus diselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan transaksional juga ada terdapat karakter yang melekat dalam

kepemimpinan bapak Direktur, seperti halnya beliau sering memberikan reward kepada karyawan, apalagi disaat beliau senang atau banyak transaksi solar atau bahan tambang berhasil terjual dengan harga mahal dan bisa membeli atau menawar produk dengan harga lebih murah.

#### 11) Gaya Kepemimpinan Tim

Pimpinan yang satu ini dibentuk dari hasil diskusi bersama dalam sebuah tim. Seorang pemimpin mampu untuk bekerja sama dengan tim untuk mencapai visi dan misi yang telah disepakati. Berdasarkan hasil dari wawancara dari keempat informan atau narasumber yang telah peneliti kumpulkan, dapat disimpulkan hasil tentang sudut pandang karyawan tentang menilai gaya kepemimpinan mana yang dipergunakan oleh Direktur PT. Swastika Jayadi mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya divisi marketing, sehingga diketahui gaya kepemimpinan tim disini dimaksudkan adalah upaya yang dilakukan oleh bapak Direktur untuk menjalin hubungan atau membangun kekuatan disetiap divisi karyawan agar saling terkordinir dan tersinergi satu sama lain untuk mencapai satu tujuan bersama yaitu keberhasilan untuk kemajuan perusahaan dan karyawan.

## **Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan pendekatan kualitatif, dengan berusaha menjawab dari rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, sehingga pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa secara kepemimpinan dari hal yang dapat terlihat dan bisa dirasakan oleh karyawan PT. Swastika Jayadi Mandiri dari sosok Direktur perusahaan yaitu Bapak H. Anang Suryadi, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dari sisi kepribadian (personality), beliau memenuhi aspek dasara yang sangat penting yaitu kejujuran dan berintegritas, serta tergolong pemimpin yang sangat percaya diri. Jika dilihat dan dirasakan dari sisi kemampuan (ability), beliau juga justru menjadi sosok yang sangat inspiratif bagi seluruh karyawan dan juga tergolong humble atau sangat mudah berkomunikasi dengan orang lain dan Kesanggupan (capability) yang merupakan bawaan alami dalam diri beliau dan model karakteristik kepemimpinan yang sudah melekat ada pada sosok Direktur, seperti dapat ditemui adanya rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin para anggotanya, dan pemimpin siap sedia bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan anggotanya atas apa yang terjadi yan telah mempengaruhi perusahaan atau organisasi.
2. Menjawab untuk rumusan masalah kedua yaitu perihal peran gaya kepemimpinan yang seharusnya di perankan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Swastika Jayadi Mandiri Divisi Marketing khususnya, dalam hal tersebut berdasarkan hasil penelitian, sehingga dapat diambil suatu pembahasan, dari beberapa karakteristik tiap gaya kepemimpinan, berdasarkan apa yang dirasakan dan yan terlihat gaya kepemimpinan yang sebenearnya diperankan oleh Bapak

Direkur adalah cenderung condong dan merepresentasikan gaya kepemimpinan gabungan visioner dan transformasional, dikarena berkaitan erat dengan perubahan dalam diri pemimpin maupun para anggotanya. Kepemimpinan gaya tranformasional ini mampu memotivasi anggotanya untuk mengerjakan sesuatu melebihi apa yang ditargetkan. Dan juga kepemimpinan transformasional ini biasanya memiliki anggota yang berkomitmen dengan pimpinan yang memberdayakan para karyawannya dengan baik melalui visi misi yang serupa. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan visioner, sebab sosok Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri selalu memiliki pandangan atau wawasan ke masa depan. Dengan kepemimpinan visioner, para pemimpin selalu berusaha mewujudkan visi misi yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu, pemimpin ini selalu berinovasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Pemimpin visioner akan mendorong para anggota untuk mencoba hal-hal baru dan terus berinovasi untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik lagi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari seluruh hasil temuan dilapangan dan menguraikan data-data hasil temuan serta mengambil kesimpulan pada peran gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Swastika Jayadi Mandiri Divisi Marketing, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang merupakan bawaan dari Direktur PT. Swastika Jayadi Mandiri sudah dianggap mampu memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang memenuhi aspek-aspek kepribadian, kemampuan dan kesanggupan.

2. Gaya kepemimpinan yang nampak terlihat dan bisa dirasakan oleh karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja khususnya divisi marketing, berdasarkan gaya kepemimpinan yang populer adalah sikap dan perilaku atau cara bertindak keseharian atau yang diperankan oleh Direktur PT.Swastika Jayadi mandiri adalah condong atau mirip atau memiliki kesamaan pada gaya kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Visioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2014). *Kepemimpinan Birokrasi*. Terjemahaan Harbani Pasolong. Alfabeta, Bandung.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moejiono. (2012). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. (2012). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benjamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Rustandi, Achmad R. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Pendekatan Bakat Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitaan Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan 12*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suwarno. (2013). *Memahami Ilmu Sosial*. Surabaya: Jengala Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.