

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HI-TEST TANGERANG SELATAN

Nabilla Fauziah¹, Sirajuddin²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹nabillafauzia16@gmail.com

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01697@unpam.ac.id

Abstract

This research is entitled "Leadership Style Analysis in Improving Employee Performance at PT. Hi-Test South Tangerang". The purpose of this research is to determine and analyze leadership styles at PT. Hi-Test South Tangerang. In this research the author used qualitative methods, this research was carried out using interview techniques, observation, documentation and theoretical studies based on bibliography and other references. Researchers conducted interviews with 4 informants, consisting of Laboratory Mangger as key informant and 3 other supporting informants consisting of Purchasing, QA Officer, and Account Receive. So, the results of the leadership style applied by PT. Hi-Test Lab South Tangerang is implementing a democratic leadership style, where the leadership at PT. Hi-Test Lab South Tangerang is open to making decisions and provides opportunities for students to provide suggestions for making decisions with mutual agreement. Democratic leadership style plays a very important role for PT. Hi-Test Lab South Tangerang because it makes decisions through deliberation and involving other employees so that there is good cooperation at work.

Keywords: Leadership Style; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT. Hi-Test Tangerang Selatan". Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Gaya Kepemimpinan Pada PT. Hi-Test Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dokumentasi serta kajian teoritis berdasarkan daftar pustaka dan referensi lainnya. Peneliti melakukan wawancara dengan 4 narasumber, yang terdiri dari Laboratory Mangger sebagai key infroman dan 3 orang informan pendukung lainnya yang terdiri dari Purchasing, QA Officer, dan Account Receive. Jadi, hasil Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan adalah menerapkan gaya kepemimpinan secara demokratis, dimana pimpinan di PT. Hi- Test Lab Tangerang Selatan terbuka dalam mengambil keputusan dan memberikan kesempatan terhadap bahasan untuk memberikan saran agar mengambil keputusan dengan kesepakatan bersama. Gaya kepemimpinan demokratis sangat berperan penting bagi PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan karena mengambil keputusan dengan cara bermusyawarah dan melibatkan karyawan lainnya agar terjalin kerjasama yang baik dalam bekerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah roda organisasi, membutuhkan banyak sumber daya manusia, mesin dan material. Sumber daya manusia dari organisasi adalah pegawai atau karyawan. Manusia merupakan sumber yang paling penting karena memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas baik dari segi fisik, pengetahuan, waktu, ataupun perhatian sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Dewasa ini dimana perkembangan ilmu dan teknologi sudah melesat maju, menuntut sumber daya manusia untuk berkompeten serta memiliki semangat dan juga kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun tujuan organisasional. Hasil kerja yang maksimal (kinerja) itulah yang diharapkan oleh setiap organisasi.

Proses kegiatan suatu organisasi perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuan. Salah satunya adalah upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak perusahaan atau organisasi yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat perkembangan dan tumbuh secara produktif. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka peran pemimpin juga sangat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia itu sendiri. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Suatu pimpinan, pada dasarnya memiliki perilaku atau gaya memimpin yang berbeda dalam memberikan dorongan semangat kerja karyawan

karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi perilaku bawahannya dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemimpin harus dapat melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, serta kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Namun, setiap pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Adapun salah satu usaha pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan cara mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dimana pemimpin dapat mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan mengenai hasil kerjanya terhadap tugas yang diberikan, mengidentifikasi masalah penurunan kinerjanya melalui karyawan lain, serta pemimpin harus dapat mengidentifikasi masalah pribadi yang dialami oleh karyawannya yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga diperlukan tindak lanjut mengenai hal-hal apa saja yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut.

Masalah kinerja termasuk masalah yang penting. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebar luaskannya. Disini, manager berperan sebagai penentu prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal untuk perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen atau pelanggan. Pengertian kinerja menurut Sutrisno (2016:172) hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja,

pencapaian target sasaran kerja, serta cara kerja dan sifat pribadi seseorang. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat didalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kerja organisasi (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain, bila kinerja individu karyawan baik kemungkinan besar kinerja organisasi yang baik

Hubungannya dengan kinerja karyawan di perusahaan, faktor kepemimpinan memang peran penting krena pemimpin itu yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang ataupun tidak senang saat sedang bekerja diperusahaan tersebut. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat pada posisi jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk untuk menjadi pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin yang bekerja sama dengan bawahannya diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa “Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.”

Fenomena Gaya Kepemimpinan

No	Fenomena	Uraian
1	Cara Pemimpin Mengatasi Perubahan dan Mengambil Tindakan	Cara pemimpin mengatasi perubahan dan mengambil tindakan sangat tidak tepat dan tidak memikirkan dampak pada karyawan, karena itu kinerja karyawan menjadi menurun dan kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya.
2	Tidak adanya motivasi untuk karyawan	Pemimpin tidak memberikan motivasi kepada karyawan agar semangat dalam bekerja. Hal ini seharusnya pemimpin memberikan motivasi dengan hal apapun agar karyawan makin semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Sumber : Observasi penelitian

Namun dalam perjalanannya setiap organisasi atau perusahaan pasti mengalami hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Karyawan merupakan bagian penting dari suatu organisasi, namun dilain pihak ada beberapa faktor yang dapat menghambat atau bahkan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Fenomena Kinerja Karyawan

No	Fenomena	Uraian
1	Kepuasan kinerja rendah terhadap perusahaan	Karyawan sangat tidak puas dengan gaji yang diberikan, bukan karna nominal melainkan karna jadwal penurunan gaji sering telat. Karna itu karyawan menjadi tidak puas dengan perusahaan tersebut.
2	Pelatihan untuk karyawan	Kurangnya memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan.

Sumber : Observasi penelitian

Masalah-masalah yang sering muncul tersebut jika tidak segera ditangani akan selalu menimbulkan kesalah pahaman antar pelaku organisasi di perusahaan tersebut terutama dari pimpinannya sendiri maka dari itu penulis mengambil judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Hi-test Tangerang Selatan.”

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait Dedi Epriadi, Karol Teovani Lodan dan Bobby Mandala Putra. Jurnal : Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik Vol 3. No. 1 (2019). 49-51 ISSN : 2460- 6162. Analisis Gaya Kepemimpinan di Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Kabupaten Merangin). Kepemimpinan Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Merangin masih belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berbagai permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan kepemimpinan yang meliputi: campur tangan pimpinan dalam pekerjaan, perhatian pimpinan dalam memberikan masukan untuk Penyelesaian tugas, pujian dan kritik pimpinan atas

kinerja bawahan dan mendengar kan setiap pendapat dan saran yang diberikan bawahan.

Denok Sunarsi, Hadi Winata, Gunartin, Paeno. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Cidokom Gunung Sindur Kabupaten Bogor. Hasil penelitian didasarkan pada perolehan data pendukung seperti jumlah penduduk yang ditinjau dari jenjang pendidikan dan status social ekonomi dari mata pencaharian yang mana hal ini masih menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan di Desa Cidokom dan tentukan juga rendahnya kualitas SDM yang ditunjukkan pada masih tingginya jumlah penduduk yang berstatus pengurus rumah tangga.

Muhamad Fikri (2023) Universitas Pamulang Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Evayunda Terang Tangerang Hasil dari penelitian bahwa Gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan PT Evayunda Terang Tangerang menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis dilihat dari pemimpin yang selalu mengambil keputusan bersama, menghargai setiap potensi bawahan, mendengar saran dan kritik dari bawahan, melakukan kerjasama dengan bawahan dan dampak dari hasil tersebut dapat dilihat dari kriteria kinerjanya yaitu kualitas, kuantitas, kemandirian, inisiatif dari keempat kriteria tersebut masih banyak karyawan yang belum memiliki inisiatif dikarenakan pemimpin masih belum efektivitas dalam kinerja karyawan.

Karlina Indrawari, Azwar Hadi, Jurnal : Studi Manajemen Pendidikan, Vol.3, No.2, 2019. Gaya Kepemimpinan Kepala Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru TK Nurul Iman Palembang. Hasil ini berarti Gaya Kepemimpinan kepala yayasan TK Nur Iman adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis kepala yayasan TK Nur Iman terbukti cukup berhasil dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelolaan pendidikan di TK Nur Iman. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pendidik dan pengelolaan pendidikan yang semakin baik seerta tertib. Namun memang ada beberapa hal yang kurang yaitu tentang pendidik yang masih belum semuanya bisa mengembangkan keprofesionalan dengan sikap reflektif dan belum adanya karya ilmiah dari pendidik.

Raihan Alfath Firdaus (2022) Universitas Pamulang. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sawangan. Hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kelurahan Sawangan adalah gaya kepemimpinan campuran, dimana gaya kepemimpinan otokratik dilihat pada pengambilan keputusan yang tidak melibatkan usulan dari pegawai dan cenderung keputusan langsung diambil oleh pemimpin sehingga para pegawai tidak dapat mengutarakan usulan nya, sedangkan gaya kepemimpinan partisipasi dapat dilihat dari cara memperhatikan bawahan, hubungan antara atasan dengan bawahan sangat dekat dan cara pimpinan mengatasi masalah.

3. METODE PENELITIAN

metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif. “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, (Sugiyono (2016:9)”.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:308) “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan karena diperoleh dari hasil pengamatan dilapangan, teknik yang digunakan dalam penelitian antara lain sebagai berikut :

a. Data Primer

1) Observasi

Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung dilapangan. Peneliti berada ditempat itu untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid dalam laporan yang akan diajukan. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang ada dan terjadi. Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data yang

- sesuai atau relevan dengan topic penelitian. Observasi yang dilakukan, peneliti berada di lokasi tersebut dan membawa lembar observasi yang sudah dibuat
- 2) Wawancara (Interview)
Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Lexy J. Meleong, 2017:195). Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti.
 - b. Data Sekunder
Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.
 - 1) Dokumentasi
Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepat (Sugiyono, 2017:225). Dilakukan peneliti terdiri dari dokumentasi berupa tulisan, foto, dan rekaman percakapan
 - 2) Daftar Pustaka
Menurut Sugiyono (2017:291) mengungkapkan bahwa “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.
 - c. Triangulasi Metode
Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Sebagaimana dikenal, dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Atau, peneliti menggunakan wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya. Dengan demikian, jika data itu sudah jelas, misalnya berupa teks atau naskah/transkrip film, novel dan sejenisnya, triangulasi tidak perlu dilakukan. Namun demikian, triangulasi aspek lainnya tetap dilakukan.
 - d. Triangulasi Sumber Data
Triangulasi Sumber Data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (participant observation), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (insights) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.
 - e. Triangulasi Teori
Triangulasi Teori adalah hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau thesis statement. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoretik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti dituntut memiliki expert judgement ketika membandingkan temuannya dengan perspektif tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Deskripsi Key Informan dan Informan

No	Nama	Jenis kelamin	Jabatan
1	Hadi Anwar Sudrajat	Laki-Laki	Koordinator Testing
2	Adistia Octaliadi	Perempuan	Purchasing
3	Nadya Nurul Husna	Perempuan	Quality Assurance
4	Yulliana Permatasari	Perempuan	Account Receive

Sumber: Data Karyawan PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan

Disini peneliti mengambil 4 orang untuk dijadikan key informan dan informan pendukung, karena 4 orang ini terlibat langsung didalam PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan, berikut Penjelasan nya.

a. Anwar

Anwar adalah karyawan yang paling lama bekerja di PT. Hi-Test Lab, anwar sudah bekerja selama 11 tahun di PT. Hi-Test Lab. Tugas anwar adalah untuk mengkoordinasikan kepada tim pengujian lainnya dan mengembangkan pengujian, sekaligus pimpinan cabang yang berada di BSD Tangerang ini. Penulis menjadikan anwar sebagai key informan.

b. Adistia

Adistia adalah karyawan yang menempati posisi sebagai Purchasing, yang telah bekerja selama 9 tahun lamanya. Penulis menjadikan Adistia sebagai informan pendukung I.

c. Nadya

Nadya adalah karyawan yang menempati pekerjaan posisi sebagai QA Officer, Nadya sendiri sudah bekerja di PT. Hi-Test Lab selama kurang lebih 5 tahun. Penulis menjadikan nadya sebagai informan pendukung II.

d. Yulliana

Yulliana adalah karyawan PT. Hi-Test Lab yang sudah bekerja selama 5 tahun dan bekerja sebagai Account Receive. Penulis menjadikan yulliana sebagai informan pendukung III.

A. Hasil Wawancara Key Informan (Gaya Kepemimpinan)

Untuk bapak sendiri yang menjadi pimpinan cabang, bagaimana dalam mengambil keputusan?	"kalau untuk saya sendiri untuk mengambil keputusan itu biasa nya saya diskusikan terlebih dahulu, karna kita kan disini tim yah jadi kalau ada keputusan bersama yang didiskusikan bersama. Begitupun dengan pimpinan pusat kami, bila beliau berada disini ya seperti itu didiskusikan terlebih dahulu kepada karyawan lainnya, ya walaupun tidak semua tetapi beliau care dengan karyawannya."
Adakah reward atau penghargaan yang diberikan ke karyawan?	"untuk saat ini sih belum ada yah, tapi sebelum adanya covid seperti gatering, bonus itu ada. Tapi setelah covid sampai dengan sekarang tidak ada."
Bagaimana cara bapak memberikan perintah atau intruksi kepada karyawan?	"saya itu kalau memberikan perintah kerja kepada tim saya, saya jelaskan dulu nih saya kasih arahan supaya mereka paham. Kalaupun mereka ada yang kurang paham sama kerjaan yang saya kasih, saya juga membebaskan mereka untuk sering bertanya agar lebih mudah untuk mengerjakannya."
Apakah bapak menerima bila ada kritikan atau masukan dari karyawan?	"kalau saya sih justru malah senang yah bila ada rekan kerja saya yang memberikan masukan ke saya, berarti itu tanda nya rekan saya percaya sama saya, kan kalau ada masukan untuk saya berarti kan saya ada kekurangannya jadi saya juga bisa memperbaiki kesalahannya, gitu."
Bagaimana bapak selaku pimpinan cabang disini dalam bertanggung jawab atas jabatan bapak?	"eehh, kalau soal bertanggung jawab atas jabatan, saya sendiri akan sebisa mungkin untuk menjalani nya dan memberikan yang terbaik untuk tim dan PT. Hi-Test Lab dalam memimpin dicabang BSD ini."

Apa saran bapak untuk PT.Hi-Test Lab kedepannya?	<i>"untuk saran saya sih ehhh, semoga PT. Hi-Test Lab kedepannya bisa lebih maju lagi dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan-karyawan PT. Hi-Test Lab."</i>
--	---

B. Hasil Wawancara Key Informan (Kinerja)

Menurut bapak, bagaimana untuk meningkatkan kualitas karyawan?	<i>"untuk selama ini menurut saya kualitas disini sih sudah terbilang bagus yah, ya paling ada sedikit-sedikit memberikan masukan kepada karyawan lainnya agar lebih ditingkatkan lagi kualitas"</i>
Pendapat bapak, bagaimana membangun kerjasama yang baik di dalam perusahaan?	<i>"untuk membangun kerjasama yang baik diterapkan disini itu mengadakan meeting bulanan untuk mengevaluasi pekerjaan atau masalah-masalah pekerjaan. Apabila ada masalah dalam pekerjaan akan kita selesaikan secara kekeluargaan, secara bersama gitu. Dengan begitu akan terus terjalin kerjasama yang baik dalam PT. Hi-Test Lab ini, gitu."</i>
Apakah bapak sendiri suka menunda pekerjaan?	<i>"oh tentu tidak ya kalau soal menunda pekerjaan, kalau saya sendiri apa bila ada pekerjaan atau perintah dari pimpinan pusat atau ada kerjaan yang mesti saya kerjakan, ya langsung saya kerjakan tidak saya tunda-tunda."</i>

C. Hasil Wawancara Informan Pendukung (Gaya Kepemimpinan)

Bagaimana pimpinan disini dalam mengambil keputusan?	<i>"biasanya pak anwar kalau mengambil keputusan itu dengan tegas sih, terus didiskusikan terlebih dahulu sama tim lainnya agar dapat solusi yang baik."</i>
Adakah reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan?	<i>"untuk reward atau penghargaan itu tergantung dari pusat nya sih, karna pak anwar ini hanya pimpinan cabang jadi keputusan ada di pusat. Biasanya pusat memberikan hasil omset lebih karena tim cabang mencapai target untuk memotivasi karyawannya."</i>
Apakah yang ada sukai dari pimpinan cabang PT. Hi-Test Lab?	<i>"yang saya sukai dari pimpinan cabang adalah dari segi komunikasi ke karyawan, memberikan motivasi, ataupun memberika masukan terbaik untuk karyawannya."</i>

Bagaimana pimpinan disini dalam memberikan perintah atau intruksi?	<i>Biasanya pak anwar kalau ngasih tugas atau kerjaan itu dijelaskan terlebih dahulu agar mudah dimengerti."</i>
Bagaimana pimpinan disini dalam bertanggung jawab atas jabatannya?	<i>"yang saya lihat ya, pak anwar ini bertanggung jawab sekali sama jabatannya beliau sebisa mungkin mendapatkan hasil yang terbaik, dan sangat menjaga kepercayaan atas jabatannya."</i>
Apa saran anda untuk pimpinan di PT. Hi-Test Lab kedepannya?	<i>"saran saya untuk beliau agar lebih rendah hati, dan jadilah mentor yang baik untuk timnya agar menjadi lebih baik."</i>

D. Hasil Wawancara Informan Pendukung (Kinerja)

Pendapat anda, bagaimana dalam meningkatkan kualitas karyawan?	<i>"menurut saya, unuk meningkatkan kualitas kinerja itu bisa dengan cara menciptakan lingkungan kerja, atau menjalin komunikasi dengan baik."</i>
Pendapat anda bagaimana membangun kerjasama yang baik diperusahaan ini?	<i>"sikap atau toleransi sesama kerja juga bisa untuk membangun kerjasama yang baik."</i>
Apakah anda sendiri suka menunda pekerjaan, bila ada perintah dari atasan?	<i>"tidak, saya selalu mengutamakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan agar pekerjaan saya dapat diterima dengan baik oleh atasan."</i>

Untuk bisa mendapatkan hasil penelitian ini, peneliti observasi langsung ke PT. Hi-Test Lab untuk melihat secara langsung fenomena yang ada di PT. Hi-Test Lab tersebut. Tidak mudah untuk menemui pimpinan pusat di PT. Hi-Test Lab karena beliau jarang sekali ke perusahaan yang ada di cabang BSD ini, maka dari itu peneliti memutuskan untuk mewawancarai pimpinan cabang PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan dan 3 rekan kerja nya atau tim kerja nya yang berada di cabang BSD.

Jadi, untuk menyimpulkan hasil penelitian diatas bahwa pimpinan cabang sangatlah bertanggung jawab atas pekerjaan dan jabatannya, begitupun dengan pimpinan pusat. Hanya saja pimpinan pusat jarang sekali untuk datang ke cabang, bahkan bisa dihitung beliau datang ke cabang. Jadi, pekerjaan yang berada dicabang ini tidak terpantau langsung oleh pimpinan pusat, untuk mengadakan meeting pun biasanya melalui zoom.

Untuk reward atau penghargaan ternyata sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja karyawan, bahkan banyak yang menginginkan karyawan diberikan reward atau penghargaan untuk menjadi motivasi bagi mereka atau menjadi semangat mereka bekerja. Walaupun sudah ada

rencana memberikan reward, tetapi karyawan hanya ingin diberikan sedikit reward untuk semangat kerja mereka, contohnya seperti family gathering dengan adanya acara seperti itu karyawan sudah merasa senang karna menghilangkan sebentar rasa lelah mereka. Bila ada acara seperti itu, tidak hanya untuk meningkatkan kinerja saja. Bahkan bisa menjadi kerjasama yang lebih baik lagi dalam pekerjaan dan membangun lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 4 orang karyawan yang mewakili cabang PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Yang dimana bila ada keputusan pimpinan cabang PT. Hi-Test Lab melibatkan karyawan lainnya, dan menerima saran dan prasarana dari karyawan lainnya agar lebih luas untuk mengambil keputusan.

Dapat diketahui bahwa pimpinan cabang PT. Hi-Test Lab sangat bertanggung jawab atas pimpinan dan jabatan yang ia terima saat ini, ia pun sangat tegas dalam pekerjaan. Untuk memberikan pekerjaanpun ia sangat detail sekali dan membantu menjelaskan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat dimengerti dengan jelas. Bila ada masalah dalam pekerjaan pimpinan cabang PT. Hi-Test Lab langsung menghadapinya dengan cara ia berdiskusi dengan karyawan lainnya, agar karyawan lainnya bisa aktif dan memberikan masukan-masukan yang membuat masalah-masalah tersebut cepat terselesaikan dengan baik.

Dalam berkomunikasi pimpinan cabang PT. Hi-Test Lab sangat baik dan pastinya itu sangat berpengaruh terhadap karyawan lainnya. Maka dari itu kerjasama antar karyawan dalam PT. Hi-Test Lab ini sangat baik sekali karena mereka saling bantu satu sama lain. Sejauh ini pimpinan cabang PT. Hi-Test Lab Tangerang selatan cukup baik dalam memimpin, hanya saja keperluan untuk karyawan terbatas dari pusat.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Hi-Test Lab cabang ini bila dari segi pimpinan sudah cukup baik, karena dengan sikap pimpinan cabang ini yang bersifat nya demokratis maka karyawan lain sangat menghargai sekali dengan pimpinan cabang. Dengan berkomunikasi, kerjasama, bahkan saling membantu bila ada

masalah itu membuat meningkatkan kinerja karyawan. Karena membangun lingkungan kerja yang baik dan memberikan kesejahteraan karyawan juga itu termasuk dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tetapi karyawan juga berhak dalam mendapatkan apresiasi seperti reward atau penghargaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi. selama pandemi PT. Hi-Test Lab cabang ini tidak ada lagi yang namanya reward atau penghargaan, padahal karyawan di cabang ini sudah semaksimal mungkin untuk mencapai target yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Dampak dari suatu gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator-indikator didalamnya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a. Kualitas Kerja

Hasil analisis PT. Hi-Test Lab cabang Tangerang Selatan bahwa, kualitas karyawan sangat dijaga oleh pelatihan-pelatihan dan pimpinan selalu memberikan arahan terhadap tim nya agar pekerjaan yang diberikan dimengerti dan untuk meningkatkan kualitas karyawan.

b. Kerjasama

Hasil analisis cabang PT. Hi-Test Lab bahwa, kerjasama pimpinan dan antar tim sangat baik sekali. Karena pimpinan nya membiasakan berkomunikasi dengan bebas bertanya dan memberikan masukan kepada pimpinan di cabang PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan, dan juga kompak dalam pekerjaan dan saling membantu satu sama lain.

c. Tanggung Jawab

Hasil analisis cabang PT. Hi-Test lab bahwa, tanggung jawab pimpinan terhadap jabatannya sangat bertanggung jawab sekali, karyawan lainpun sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan nya yang tidak menunda-nunda

pekerjaan apa bila diberikan oleh atasan. Dengan ada nya rasa tanggung jawab dan kualitas karyawan, maka kinerja di cabang PT. Hi-test Lab ini kinerja nya meningkat

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa :

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan adalah menerapkan gaya kepemimpinan secara demokratis, dimana pimpinan di PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan terbuka dalam mengambil keputusan dan memberikan kesempatan terhadap bawahan untuk memberikan saran agar mengambil keputusan dengan kesepakatan bersama. Gaya kepemimpinan demokratis sangat berperan penting bagi PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan karena mengambil keputusan dengan cara bermusyawarah dan melibatkan karyawan lainnya agar terjalin kerjasama yang baik dalam bekerja.
- b. Melihat dari hasil penelitian yang peneliti analisis, bahwa pimpinan PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan sejauh ini sangat baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Karyawan sejauh ini bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya, karena pimpinan di PT. Hi-Test Lab Tangerang Selatan sangat tegas dan jelas pada saat memberikan tugas atau perintah kepada bawahan. Dengan begitu bawahan mengerti atas tugas yang diberikan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adrian Hartanto (2016), Agora, Vol.4, No.2, Hal:140-145, Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Pt Sinar Sarana Sukses.
- [2] Akbar, I. R. (2018). Analisis Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada Smk Muhammadiyah Parung) (Doctoral Dissertation, Universitas Pamulang).
- [3] Ardana, I Komang Dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, Jakarta, 2016.
- [4] Cetakan Ke Sebelas , Pt Remaja Rosdakarya, Bandung 2015.
- [5] Denok Sunarsi, Hadi Winata, Gunartin, Paeno. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengembangkan Desa Cidokom Gunung Sindur Bogor Vol.2, No.3 Jurnal Ekonomi Efektif, 505-511.
- [6] Eko Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [7] Epriadi, D., Lodan, K. T., & Putra, B. M. (2019, Januari). Analisis Gaya Kepemimpinan Di Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus Kabupaten Merangin). Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik V, 49-61- Diambil Kembali Dari Journal Unhas.Ac.Id/Index.Php/Jakopp
- [8] Fikri, M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Evayunda Terang Tangerang. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- [9] Firdaus Alfatih, R. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sawangan. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- [10] Firmansyah,A., Mahardika, B. (2018). "Pengantar Manajemen". Sleman : Cv Budi Utama
- [11] Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Penerbit Pt Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- [12] Ilmi, M. U. (2016, Desember) Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Deskriptif Di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur). Kebijakan Dan Manajemen Publik, Iv(3), 6-11.