



## ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHAD GLOBAL INDONESIA KOTA JAKARTA SELATAN

Ading Sunarto<sup>1</sup>, Ahmad Rapiki<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; <sup>2</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang  
Email: dosen02153@unpam.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan pada PT. Shad Global Indonesia Kota Jakarta Selatan. Selain itu, gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam meningkatkan pencapaian target perusahaan, kepemimpinan yang efektif serta pengaruh dan peran pimpinan sangat diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang artinya penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan atau menceritakan suatu gejala, fenomena atau peristiwa, dan kejadian saat ini dengan menghasilkan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa seorang pemimpin sudah bagus melakukan tugasnya untuk mengarahkan karyawan memberikan intruksi atau arahan semua terkait beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan. kinerja karyawan di perusahaan di PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan sudah bagus dan sangatlah baik karena itu untuk pencapaian target kepentingan perusahaan, maka peran gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mengembangkan kinerja karyawan karena pemimpin memberikan arahan yang sangat jelas serta memberikan kebebasan untuk memberikan masukan atau pendapat dari bawahan ke atasan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to describe the leadership style in developing employee performance at PT. Shad Global Indonesia City Of South Jakarta. In addition, a person's leadership style in leading is very influential and a determining factor for increasing and decreasing employee performance, therefore it is clear that in every company requires an effective leadership style because in this case in addition to relying on the reliability and ability of employees to improve the achievement of company targets, effective leadership as well as the influence and role of leadership is necessary because in fact the success of an organization is determined by the leadership and leadership styles developed in the organization to achieve the goals of the organization. The method used in this study is to use a descriptive qualitative approach which means that this study seeks to describe or tell a symptom, phenomenon or event, and current events by producing data in the form of words, sentences, schemes, and images. Based on the results of the study, it was found that a leader is good at doing his job to direct employees to give instructions or directions related to the burden of tasks and responsibilities given. employee performance in the company at PT. Shad Global Indonesia South Jakarta is good and very good because it is for the achievement of the target interests of the company, the role of leadership style is very influential*



*in developing employee performance because the leader provides a very clear direction and provides freedom to provide input or opinion from subordinates to superiors.*

**Keywords:** *Leadership Style, Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Kinerja yang dilakukan karyawan pada PT Shad Global Indonesia sudah cukup baik, seperti adanya benefit yang diberikan oleh pimpinan, sehingga tidak ada karyawan yang datang telat, dengan seperti itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal, tetapi disamping itu ada beberapa masalah yang terjadi pada karyawan seperti bermasalah atas kehadiran absensi yang tidak masuk dan tidak mencapainya suatu target pendapatan perusahaan yang telah diberikan tanggungjawab oleh pimpinan sehingga tidak optimal hal itu terdapat kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan evaluasi kinerja pegawai secara langsung. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina Kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk Gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Kepemimpinan dalam organisasi mempraktekan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip organisasi. Sebagai penjabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan sistem koperasi yang memberikan kepastian bagi kesinambungan koperasi yang berbasiskan karyawan-karyawan dan berorientasi kepada komunikasi dalam pasar yang kompetif. Dengan demikian kepemimpinan organisasi mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tidak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja gaya kepemimpinan tersebut maupun kinerja karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan dari hasil Observasi yang dilakukan PT. Shad Global Indonesia Kota Jakarta Selatan diperoleh informasi bahwa disetiap pengambilan keputusan, para pegawai diberi hak untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga pemimpin mempunyai masukan tentang keputusan yang diambil. Namun yang mengambil keputusan tetaplah pemimpin (Kepala Bagian).

PT. Shad Global Indonesia yang berlokasi di Jl. Moh Kahfi II No. 28 C Jagakarsa Jakarta Selatan – DKI Jakarta berdiri sejak Tahun 1996, tepatnya pada tanggal 24 Januari 1996. PT Shad Global Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang-barang kosmetik serta kecantikan. Namun seiring berjalannya waktu pendistribusian barang-barang yang dilakukan oleh perusahaan tersebut berkembang pesat, hingga akhirnya menambah produk baru untuk didistribusikan seperti Produk Herbal Habbatussauda, dan perusahaan tersebut membuka jaringan di berbagai kota seperti di Medan, Makassar, dan Kalimantan. PT. Shad Global Indonesia memiliki Motto: “Berkembang, Etika, Ramah, Hormat, Adil, Tabligh,



Integritas, Percaya Diri, Empati, Kharisma, Amanah” Dimana dapat disingkat menjadi “Berhati Peka” Motto ini adalah sebuah singkatan arti yang sangat berarti bagi karyawan perusahaan tersebut. Motto ini sudah menjadi darah daging seluruh karyawan PT. Shad Global Indonesia.

Hasil pengamatan PT. Shad Global Indonesia Kota Jakarta Selatan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal meningkatkan kinerja kerja dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya mulai dari hal kehadiran, kurang maksimal dalam melaksanakan intruksi dari pimpinan, Arogan terhadap kebijakan, kurang memperhatikan intruksi dari atasan, dan dari segi pemimpin kurang memotivasi kinerja karyawan. Hal yang kecil contohnya kurang akrab, kurangnya keterbukaan, dan komunikasi terhadap karyawan.

Menindaklanjuti hal tersebut ditemukan juga faktor kepemimpinan yang kurang memberikan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga pegawai pada PT. Shad Global Indonesia yang cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa harus bersandar pada hasil maksimal yang seharusnya dicapai. Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga pegawai merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas- malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor ekstern dan intern, faktor ekstern meliputi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi pegawai, dan perlu adanya supervisi yang baik. Kompensasi yang kurang memadai sehingga mengurangi motivasi kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian reward atau penghargaan yang hampir tidak pernah ada sering membuat pegawai tidak puas dengan hasil kerja. Sedangkan jika dilihat dari faktor intern yakni belum ada kematangan dari pribadi pegawai itu sendiri dan harus perlu adanya pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai, tingkat pendidikan sudah sesuai standart pendidikan tetapi ada beberapa yang masih menempati posisi yang tidak linear dengan bidang ilmu dalam struktur kepegawaian. Kebutuhan pegawai yang sering tidak terpenuhi membuat keinginan dan harapan pribadi untuk lebih berkreasikan dalam mengembangkan kompetensi belum tercapai dan menimbulkan kebosanan dan ketidakpuasan menerima hasil kerja bagi pegawai itu sendiri. Namun di dalam perusahaan ini menciptakan kualitas SDM yang bagus untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategis yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

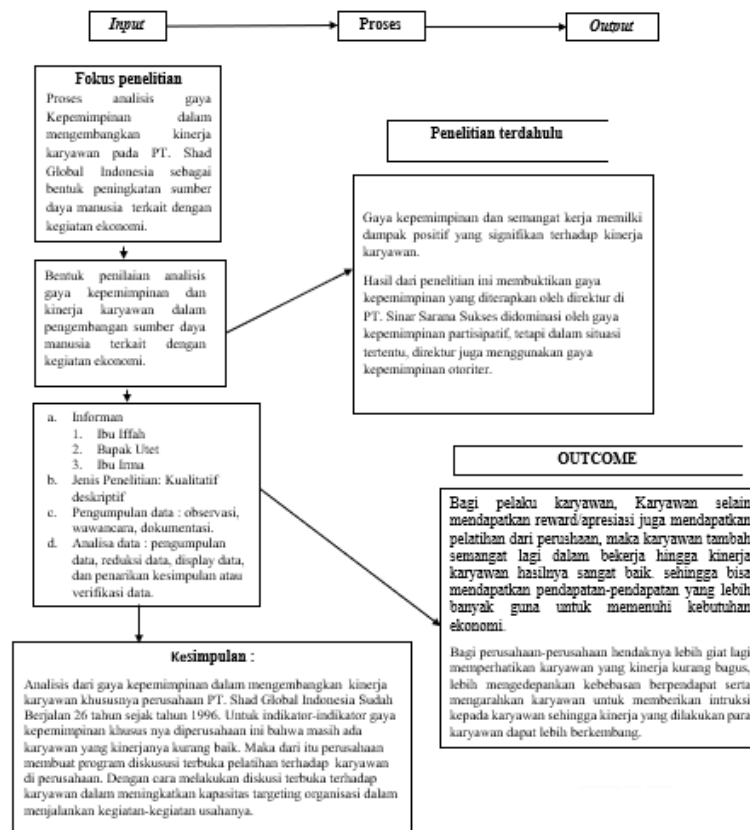
Selain itu, Prasetyo berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan”. Lebih lanjut, Flippo (1987) mengungkapkan “gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

### Kinerja

Kinerja adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir



### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang artinya penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan atau menceritakan suatu gejala, fenomena atau peristiwa, dan kejadian saat sekarang dengan menghasilkan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Menurut Bachri (2010: 50) Penelitian merupakan suatu yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis mengenai fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran individu atau seseorang secara individual maupun kelompok.

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Shad Global Indonesia. Peneliti melakukan penelitian di PT. Shad Global Indonesia beralasan karena peneliti tertarik dengan kinerja para karyawan PT. Shad Global Indonesia serta lokasi yang mudah di jangkau oleh peneliti juga dapat memperoleh data-data yang sesuai, menjawab persoalan yang terjadi sesuai dengan fokus penelitian yang diajukan.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut (Sugiyono, 2015: 187). Sedangkan informan adalah yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi, kondisi atau keadaan latar penelitian. Sumber daya penelitian ini adalah pelaku karyawan di PT. Shad Global Indonesia. berikut tabel 1 merupakan sumber data atau informan kunci dalam penelitian ini meliputi :

**Table 1**  
**Informan Kunci**

No	Nama	Usia	Keterangan	Kode
1	Hj.R.Nurhayati	50	Direktur Utama	IK1
2	R.Nurcholifah	48	Manager HRD	I1
3	Utet Ruhiyat	46	Manager Kampus	I2
4	Irma Arnisyah	44	Manager Operasional	I3

**Sumber : Diolah Peneliti (2022)**

Observasi dilakukan terhadap pada *key* informan dan informan dan lingkungan sekitar untuk mengamati dan mengumpulkan data yang relevan berkenaan dengan kasus yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan dan pengumpulan data mengenai analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan pada PT. Shad Global Indonesia Pada Tahun 2022.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan foto kegiatan yang terjadi dilapangan, hasil observasi dan dokumen dengan objek yang terkait mengenai apakah analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan pada PT. Shad Global Indonesia sebagai bentuk peningkatan sumber daya manusia dalam kegiatan ekonomi.

Dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan alat bantu rekam untuk memudahkan dalam proses pengolahan data dan juga menggunakan bantuan pedoman wawancara untuk memudahkan dan memfokuskan pertanyaan yang akan diutarakan. Adapun pedoman wawancara sebagaimana Tabel 2 berikut :



**Table 2**  
**Pedoman Wawancara**

Peneliti melakukan wawancara dengan *key* Informan dan Informan di PT. Shad Global Indonesia

No	Fokus penelitian	Pedoman wawancara	Kode
1	Bagaimana analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan PT. Shad Global Indonesia	1. Menurut pandangan Bapak/Ibu, apakah yang di maksud dengan gaya kepemimpinan itu ?	A1
		2. Menurut pandangan Bapak/Ibu, Bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan yang bapak pimpin ?	A2
		3. Menurut pandangan Bapak/Ibu, gaya kepemimpinan yang baik itu seperti apa ?	A3
		4. Menurut Pandangan Bapak/Ibu, apakah gaya kepemimpinan yang baik sudah diterapkan di perusahaan yang Bapak pimpin ?	A4
		5. Menurut pandangan Bapak/Ibu, bagaimana metode atau cara menerapkan gaya kepemimpinan di perusahaan yang bapak Pimpin ?	A5
		6. Menurut pandangan Bapak/Ibu, apakah yang dimaksud kinerja itu ?	A6
		7. Menurut pandangan Bapak/Ibu, bagaimana kinerja karyawan di perusahaan yang Bapak pimpin ?	A7
		8. Menurut pandangan Bapak/Ibu, kinerja yang baik itu seperti apa ?	A8
		9. Menurut pandangan Bapak/Ibu, apakah gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan	A9



		yang bapak pimpin ?	
		10. Berikan kami sebuah pandangan dari Bapak mengenai pentingnya membangun etos kerja dan membudayakan organisasi ?	A10
<b>No.</b>	<b>Fokus penelitian</b>	<b>Pedoman wawancara</b>	<b>Kode</b>
2	Bagaimana pandangan atau makna dari gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan baik bagi pengguna atau pelaku usaha ?	1. Bagaimana pandangan anda tentang gaya kepemimpinan di perusahaan anda ?	B1
		2. Bagaimana pandangan anda tentang kinerja karyawan di perusahaan anda ?	B2
		3. Bagaimana pandangan anda tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja?	B3
		4. Bagaimana pandangan anda tentang peraturan perusahaan anda ?	B4
		5. Bagaimana pemimpin memberi arahan kepada bawahan ?	B5

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan Ibu Hj. R. Nurhayati sebagai Direktur selaku *key* informan.

##### a. Menurut pandangan Ibu, Apakah yang di maksud dengan gaya kepemimpinan itu ?

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan mengenai maksud dari pandangan gaya kepemimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia tepatnya di PT. Shad Global Indonesia. Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan "Menurut Pandangan saya, gaya kepemimpinan adalah gaya yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan agar bisa membawa suatu perusahaan atau lembaga yang diamanahkan untuk mencapai tujuannya. Jadi disana ia akan menerapkan gaya kepemimpinan yang merupakan masing-masing seorang pemimpin perusahaan".

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai Direktur pemimpin perusahaan adalah seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam membawa suatu perusahaan atau lembaga yang diamanahkan untuk mencapai tujuannya tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

##### b. Menurut pandangan Ibu, Bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan yang Ibu pimpin ?

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan di perusahaan Ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan "Saya sangat menyadari diperusahaan



saya ada 2 komponen dimana ada pemimpin dan ada yang di pimpin. Saya menerapkan gaya kepemimpinan saya itu dengan demokratis karena saya sangat terbuka dan mendengarkan masukan serta pendapat para karyawan.”

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai Direktur pemimpin perusahaan maka beliau menerapkan gaya kepemimpinan itu dengan demokratis dan sangat terbuka mendengarkan masukan serta pendapat para karyawan.

**c. Menurut pandangan Ibu, gaya kepemimpinan yang baik itu seperti apa ?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan di perusahaan Ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan “Menurut saya, Gaya kepemimpinan yang baik itu kedua belah pihak itu saling memahami. Yang terbaik adalah memiliki persamaan persepsi untuk tujuannya. Karena saya sangat yakin bahwa gaya kepemimpinan yang baik sudah bisa di terapkan jika ada dalam satu tujuan yang sama”.

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai Direktur pemimpin perusahaan, Gaya kepemimpinan yang baik itu kedua belah pihak saling memahami.

**d. Menurut pandangan Ibu, apakah gaya kepemimpinan yang baik sudah diterapkan di perusahaan yang Bapak pimpin ?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan “Gaya kepemimpinan di perusahaan ini sudah tepat kepada masing-masing pimpinan, sehingga kinerja yang telah dihasilkan memiliki hasil yang lebih optimal. Serta kemajuan perusahaan dan tercapainya target-target perusahaan”.

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai Direktur pemimpin perusahaan adalah gaya kepemimpinan di perusahaan ini sudah tepat kepada masing-masing pimpinan, sehingga kinerja yang telah dihasilkan memiliki hasil yang lebih optimal. Serta kemajuan perusahaan dan tercapainya target-target perusahaan.

**e. Menurut pandangan Ibu, Bagaimana metode atau cara menerapkan gaya kepemimpinan di perusahaan yang Ibu pimpin?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan ibu pimpin.

Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan ”Menurut pendapat saya Pemimpin adalah contoh atau teladan bagi karyawan, beberapa penerapan atau metode yang saya lakukan adalah, saya terlebih dahulu melakukan hal-hal yang saya ingin karyawan saya lakukan., dan sebaliknya saya sangat berharap dan menjaga untuk tidak melakukan hal-hal tidak saya inginkan jika saya tidak menginginkan karyawan saya melakukan hal tersebut”.

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai direktur pimpinan perusahaan adalah contoh atau teladan bagi karyawan dan pemimpin perusaah condong lebih kepada mempraktekan tentang kedisiplinan.



**f. Menurut pandangan Ibu, Apakah yang dimaksud kinerja itu ?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan di perusahaan ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan “Menurut pandangan saya, Kinerja itu adalah suatu keberhasilan proses prestasi dari satu unit usaha atau karyawan. Menurut pandangan saya kiinerja yang paling tepat itu karyawan sesuai dengan aturan atau target-target yang sudah di tetapkan bersama”.

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai direktur pimpinan perusahaan adalah Kinerja adalah suatu keberhasilan proses prestasi dari satu unit usaha atau karyawan.

**g. Menurut pandangan Ibu, Bagaimana kinerja karyawan di perusahaan yang Bapak pimpin ?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan “Kinerja di PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan kita mempunyai target dan Saya melihat semua melalui prosesnya dan saya sangat berbahagia karena mereka senantiasa patuh terhadap peraturan yang diberlakukan. Karyawan PT. Shad Global Indonesia menurut pandangan kinerjanya saya sangat baik dan selaras apa yang saya harapkan.”.

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai direktur pimpinan perusahaan adalah perusahaan itu memiliki target, Saya melihat semua melalui prosesnya dan saya sangat berbahagia karena mereka senantiasa patuh terhadap peraturan yang diberlakukan. Karyawan PT. Shad Global Indonesia menurut pandangan kinerjanya saya sangat baik dan selaras apa yang saya harapkan.

**h. Menurut pandangan Ibu, Kinerja yang baik itu seperti apa ?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan “Kinerja yang baik adalah ketika hasil kerja atau outputnya mencapai target, dimulai dari sub-sub targetnya atau juga target besarnya kita capai bersama.

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai direktur pimpinan perusahaan adalah Kinerja yang baik adalah ketika hasil kerja atau outputnya mencapai target, dimulai dari sub-sub targetnya atau juga target besarnya kita capai bersama.

**i. Menurut pandangan Ibu, apakah gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang Ibu pimpin ?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan di perusahaan ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan “Menurut pandangan saya sangat berperan, mengapa demikian, pertama antara karyawan dan pemimpin itu sebagai manusia memiliki hati, ketika gaya kepemimpinan itu tidak diterima dengan baik dengan karyawan akan sulit sekali untuk mengkomunikasikan program target perusahaan yang harus dijelaskan,



maka gaya kepemimpinan ini sangat berperan untuk bisa mensukseskan karyawan memenuhi target-targernya.”.

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai direktur pimpinan perusahaan adalah analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja itu sangat berperan untuk bisa mensukseskan karyawan memenuhi target-targernya.

**j. Berikan kami sebuah pandangan dari ibu mengenai pentingnya membangun etos kerja dan membudayakan organisasi ?**

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan di perusahaan ibu pimpin. Hal tersebut dipaparkan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan *key* informan yang menyatakan “Membangun etos kerja merupakan bagian yang sangat penting dan mendasar untuk kesuksesan suatu perusahaan. Dengan maksud tujuan perusahaan mencapai suatu target-targetnya maka etos kerja dan budaya organisasi perusahaan ini menjadi sangat penting agar fungsi seorang pimpinan perusahaan dapat efektif sampai kepada orang-orang yang di pimpin.”

Berdasarkan pemaparan wawancara dari *key* informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa interaksi yang dilakukan oleh *key* informan sebagai direktur pimpinan perusahaan adalah etos kerja merupakan bagian yang sangat penting dan mendasar untuk kesuksesan suatu perusahaan. Dengan maksud tujuan perusahaan mencapai suatu target-targetnya maka etos kerja dan budaya organisasi perusahaan ini menjadi sangat penting agar fungsi seorang pimpinan perusahaan dapat efektif sampai kepada orang-orang yang di pimpin

### **Pembahasan**

#### **1. Bagaimana Analisis Gaya Kepemimpinan dalam mengembangkan Kinerja Karyawan pada PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan?**

Gaya kepemimpinan menurut Prasetyo (2006:28) bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan”.”. Dari pengertian gaya kepemimpinan yang dikemukakan, dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan bahwa seorang pemimpin sudah bagus melakukan tugasnya untuk mengarahkan karyawan memberikan intruksi atau arahan semua terkait beban tugas tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan di perusahaan di PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan sudah bagus dan sangatlah baik karena itu untuk pencapaian target kepentingan perusahaan, maka peran gaya kepemimpinan sangat menentukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena sangat positif dan memberikan motivasi untuk pencapaian tujuan bersama antara karyawan dan perusahaan itu sendiri. Hal tersebut senada dengan pengertian gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:12) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” Menyatakan gaya kepemimpinan adalah “suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

#### **2. Bagaimanakah pandangan atau makna dari Gaya Kepemimpinan dalam mengembangkan Kinerja Karyawan baik bagi pengguna atau pelaku Usaha.**

Pandangan atau persepsi menurut Sabraini (2015) yaitu proses seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungan melalui indera-indera yang dimilikinya atau pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi dari indera. Pandangan para karyawan di PT.



Shad Global Indonesia Jakarta Selatan mengenai gaya kepemimpinan adalah dapat membantu satu sama lain karena adanya timbal balik atau kerjasama antara pegawai karyawan dan perusahaan sehingga dapat saling menguntungkan, dalam sisi pegawai karyawan dapat menambah wawasan serta meningkatkan kualitas sdm yang sebelumnya mungkin masih biasa saja sekarang sudah mulai tertata dan menambah keuntungan perekonomian pada perusahaan.

Sedangkan perusahaan sedang mengadakan program-program serta pelatihan dan bimbingan dapat meningkatkan kualitas dan langkah terbentuknya pemimpin yang baik, kemampuan kepemimpinan yang demokratis dan dengan perusahaan yang mampu melayani konsumen (dan semua stakeholder), perusahaan yang mampu memberikan kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), perusahaan yang memiliki *customer focus* dan sebagainya. Dari bimbingan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan, pegawai karyawan PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan mendapatkan wawasan meningkatnya pemasaran, kualitas produk lebih baik, mendapatkan legalitas prodak dan terdaftar, prodak lebih dikenal banyak orang dan kualitas produk lebih meningkat, lebih baik, dan pemasaran cukup terbantu.

Dari beberapa hal positif yang aada dalam analisis gaya kepemimpinan, berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan bagian pimpinan direktur diperusahaan menyadari bahwa wawasan yang luas serta pengembangan dalam hal Sumber Daya Manusia sangatlah penting untuk dikembangkan untuk kemajuan usaha mereka agar bisa maju lagi dan menambahkan keuntungan diperusahaan

## E. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Setelah peneliti mengadakan peneliti dan pembahasan terkait analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan di PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan bahwa seorang pemimpin sudah bagus melakukan tugasnya untuk mengarahkan karyawan memberikan intruksi atau arahan semua terkait beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan. kinerja karyawan di perusahaan di PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan bahwa seorang pemimpin sudah bagus melakukan tugasnya untuk mengarahkan karyawan memberikan intruksi atau arahan semua terkait beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan. kinerja karyawan di perusahaan di PT. Shad Global Indonesia Jakarta Selatan sudah bagus dan sangatlah baik karena itu untuk pencapaian target kepentingan perusahaan, maka peran gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mengembangkan kinerja karyawan karena pemimpin memberikan arahan yang sangat jelas serta memberikan kebebasan untuk memberikan masukan atau pendapat dari bawahan ke atasan.
2. Pandangan para karyawan mengenai analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan adalah yang dilakukan pimpinan sudah sangat baik selain demokratis dalam memimpin, pimpinan selalu bertanya terlebih dahulu apa yang menjadi semangat mereka maka akan ditonjolkan oleh pimpinan, dan pimpinan memberikan suatu reward/apresiasi maka karyawan tambah semangat lagi dalam bekerja hingga kinerja karyawan hasilnya sangat baik. Sehingga dalam sisi pegawai karyawan dapat menambah wawasan serta meningkatkan kualitas sdm yang sebelumnya mungkin masih biasa saja sekarang sudah mulai tertata dan menambah keuntungan perekonomian pada perusahaan.



## Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan oleh seorang peneliti sebagai berikut :

### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti ini bisa menjadi bahan pengetahuan bagi peneliti mengenai analisis gaya kepemimpinan dalam mengembangkan kinerja karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia.

### 2. Bagi pelaku Karyawan

Karyawan selain mendapatkan pelatihan dan bimbingan dari perusahaan sebaiknya manfaatkan pelatihan yang didapat untuk bergabung pula dalam kinerja sehingga bisa mendapatkan pendapatan yang lebih banyak guna untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

### 3. Bagi perusahaan

Perusahaan hendaknya lebih giat lagi memperhatikan karyawan yang kinerja kurang bagus, lebih banyak lagi pelatihan yang dilakukan dan ditambah kegiatan pelatihannya dan bimbingannya, karena masih ada beberapa keluhan pada karyawan perihal masih kurangnya pendapatan intensif dari perusahaan untuk pekerja di perusahaan sehingga kinerja yang dilakukan para karyawan dapat lebih berkembang

## DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Bachri, B. S, 2010, “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif,” *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Depdikbud.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Prasetyo. 2006. *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Gorontalo : ideaspublishing
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*



*Manusia*), 3(3), 246-257.

- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). JOB SATISFACTION BASED ON THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AT PT. LOLC VENTURA BSD BRANCH. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489-499.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.