PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS HARTA INSAN KARIMAH

Author

Dean Kurniawan

Universitas Indraprasta PGRI

Prasetio Ariwibowo

Laila Desnaranti

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership style on employee performance. A qualitative method was employed, utilizing data from the entire workforce at PT. BPRS Harta Insan Karimah, comprising 10 staff members and 4 heads. A questionnaire served as the research instrument. Leadership style encapsulates how a leader performs their duties and how they are perceived by those they lead, as well as by external observers. Broadly, the study seeks to assess the extent to which a leader's style impacts employee performance at PT. BPRS Harta Insan Karimah. The study hypothesizes that leadership style influences employee performance at the company. The findings indicate that the majority of staff (64%) favor the implementation of a democratic leadership style, while 15% support an authoritarian style and 21% favor a charismatic style.

Keywords

Leadership Style, Performance

2023

Page

56 - 67

DOI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja para karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, data dan sumber penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPRS Harta Insan Karimah yang berjumlah 10 orang staff dan 4 orang head. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Gaya kepemimpinan merupakan suatu ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsinya sebagaimana mestinya seorang pemimpin dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar atau di luar area yang dipimpinnya. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. BPRS Harta Insan Karimah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Harta Insan Karimah. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja para staff yaitu mayoritas setuju penerapan gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebesar 64%, 15% menyetujui penarapan gaya otoriter dan 21% menyetujui gaya kharismatik.

Kata kunci

Gaya Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Kompetisi dalam dunia bisnis saat ini menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan agar bisa terus berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut dapat dimulai dari individu lalu menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaklah dilakukan terlebih dahulu oleh pimpinan, karena pimpinan merupakan contoh dalam ogranisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang bukan hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakan organisasinya untuk berubah.

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dalam segala situasi pemimpin memilki peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan suatu simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek – aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda

- beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.

Ditunjukkan pula dari tabel 1.1 yaitu kinerja dari karayawan PT. BPRS Harta Insan Karimah yang sampelnya mulai diambil sejak tahun 2017 hingga 2019. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, selama ini PT. BPRS Harta Insan Karimah karyawannya mengalami naik dan turun kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh tidak semua karyawan bisa beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang selama ini ditetapkan di PT. BPRS Harta Insan Karimah yaitu bergaya kepemimpinan demokratis yang cenderung otoriter.

Sehingga berdasarkan kondisi tersebut, maka *research gap* dari penelitian ini adalah pengaruh dari macam – macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja para karyawan PT. BPRS Harta Insan Karimah. Sesuai dengan judul yang tertera peneliti ingin mengupas dari beberapa gaya kepemimpinan. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menurut Prahasti (2018 : 545) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Harta Insan Karimah".

METODE

Menurut Nurfirdaus dan Risnawati (2019 : 40), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan tri-angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

HASIL

Berikut terlampir hasil dari pengisian kuesioner dengan empat objek sampel yang dimana Ida Syofiatulhuda sebagai *key informance* dalam penelitian ini. Beliau merupakan Human Resources, General Affairs, dan Building Management PT. BPRS Harta Insan Karimah yang dimana sangat memiliki dan mengetahui banyak pengalaman. Dan dari pihak *Staff Corporate Secretary dan Social Media* terdapat bapak Faizal Bahri selaku senior staff di PT. BPRS Harta Insan Karimah.

a. Jawaban *Key Informance (Head)*

Pertanyaan pertama, Gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di PT. BPRS Harta Insan Karimah apakah Otoriter, Demokratis, atau Kharismatik?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Demokratis, karna di PT. BPRS Harta Insan Karimah gaya kepemimpinannya dimana semua karyawan memiliki hak yang sama dalam menyampaikan suatu pendapat"

Dari jawaban *key informance* dapat dikatakan valid atau dapat dipercaya. Dikarenakan 4 (empat) dari 4 (empat) orang informant yaitu 100% responden menyatakan bahwa di PT. BPRS Harta Insan Karimah memang benar menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, seluruh karyawan memiliki hak yang sama dalam mengambil keputusan sehingga suatu keputusan tidak hanya mengarah kepada satu keputusan individu. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang relevan menurut Kurniawan (2018 : 6) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya.

Pertanyaan kedua, apakah dirasa sudah cocok penerapan gaya kepemimpinan yang sekarang di terapkan di PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Sudah cocok dikarenakan penerapan gaya seperti sekarang dapat diterima oleh mayoritas *staff*"

Dari jawaban *key informance* selanjutnya dapat dikatakan valid. Dikarenakan hasilnya yaitu 3 (tiga) dari 4 (empat) atau sekitar 75% respondent menyetujui jawaban *key informance,* mayoritas *staff* memang nyaman dengan gaya kepemimpinan yang sekarang yang lebih bersifat dapat berkomunikasi dari berbagai arah dan dapat saling menukar informasi sesuai dengan penelitian

yang relevan menurut Kurniawan (2018 : 6) gaya kepemimpinan demokrartis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaanya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para karyawannya sehingga para karyawan dapat terus inovatif dan kreatif.

Pertanyaan ketiga, menurut saudara atau saudari apakah gaya kepemimpinan menentukan kinerja para staff di PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Benar, apa yang diterapkan di kantor akan menentukan kinerja para *staff*"

Dari jawaban *key informance* dapat dikatakan valid atau dapat dipercaya. Dikarenakan 4 (empat) dari 4 (empat) atau seluruh respondent yaitu 100% respondent menyetujui dan pernyataan tersebut setuju bahwa gaya kepemimpinan menentukan kinerja para *staff*. Didukung pula oleh peneltian yang relevan menurut Prahasti (2018 : 542) seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi tergantung pada bagaimana melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran.

Pertanyaan keempat, menurut saudara atau saudari dengan gaya kepemimpinan yang sekarang, apakah para *staff* dapat berkomunikasi dengan baik kepada para direksi PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawabannya dari *key informance* adalah :

"Benar adanya dengan gaya kepemimpinan yang sekarang seluruh staff dapat berkomunikasi dengan baik tanpa ada batasan dengan para atasan, tentu dengan etika yang berlaku"

Dari jawaban *key informance* selanjutnya dapat dikatakan valid. Dikarenakan hasil dari seluruh respondent menyetujui jawaban *key informance,*yaitu sebanyak 4 (empat) dari 4 (empat) atau 100% responden setuju dengan penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat membuat para staff berkomunikasi dengan baik. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menurut Gemilang (2021) komunikasi yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dimana individu dalam lingkungan tersebut merasa pendapatpendapatnya dihargai dan bebas untuk mengemukakan secara terbuka, serta adanya hubungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan antara masing - masing pihak.

Pertanyaan kelima, bagaimakah cara penanganan kesalahan yang dilakukan oleh para *staff* PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Dilakukan dengan cara mengindentifikasi sumber masalahnya yang di lakukan melalui pembahasan bersama"

Dari jawaban *key informance* selanjutnya dapat dikatakan valid. Dikarenakan hasil dari seluruh respondent menyetujui jawaban *key informance* yaitu sebanyak 4 (empat) dari 4 (empat) atau 100% responden, seluruh responden sepakat cara penanganan masalah tidak dengan gaya yang otoriter,

sesuai pula dengan penelitian yang relevan menurut Prahasti (2018 : 541) perihal penerapan penanganan kesalahan – kesalahan yang dilakukan oleh *staff* yaitu tidak dengan cara yang otoriter atau emosi. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan keenam, apakah tindakan saudara atau saudari jika melihat secara langsung kesalahan yang dilakukan oleh *staff*?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Mengingatkan dan memberikan arahan yang sesuai dengan yang seharusnya"

Dari jawaban selanjutnya juga dapat dikatakan valid. Dikarenakan hasil dari seluruh responden menyetujui jawaban *key informance* yaitu sebanyak 4 (empat) dari 4 (empat) atau 100% responden menyetujui cara – cara penanganan yang digunakan para pimpinan / *head* sangat humanis saat melihat kesalahan yang dilakukan oleh para staff. Sesuai dari penelitian yang relevan yaitu menurut Setyadi (2021) perilaku hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi dan menyediakan dukungan sosio emosional psikologis dan kemudahan perilaku.

Pertanyaan ketujuh, menurut saudara atau saudari apakah gaya kepemimpinan otoriter dapat diterapkan di PT. BPRS Harta Insan Karimah? Tolong berikan alasan!

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Untuk beberapa hal ada kemungkinan di perlukan seperti yang bersifat pelatihan yang mendukung pekerjaan dan penugasan yang bersifat *urgent*"

Dari jawaban diatas dapat dikatakan tidak valid. Karena hasil dari sekian respondent tidak menyetujui jawaban *key informance* justru mayoritas *informant* beberapa kesempatan melakukan penerapan gaya kepemimpinan otoriter, namun gaya kepemimpinan otoriter menurut para pimpinan kurang tepat untuk diterapkan jadi yg menyetujui penerapan gaya kepemimpinan otoriter hanya 1 (satu) dari 4 (empat) atau sekitar 25% yang melakukan penerapan gaya kepemimpinan otoriter. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menurut Puspa dan Nurani (2019 : 5) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Pertanyaan kedelapan, menurut saudara atau saudari apakah hanya dengan gaya kepemimpinan Kharismatik mampu mengatasi kendala di PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Benar, karena dirasa selain gaya kepemimpinan, kharisma dalam memimpin sebuah tim juga dibutuhkan"

Dari jawaban diatas juga dapat dikatakan tidak valid. Dikarenakan hanya dari pihak *key informance* yang setuju dengan penerapan gaya kepemimpinan Kharismatik yaitu 1 (satu) dari 4 (empat) atau sekitar 25% dan mayoritas pimpinan lain tidak menggunakan gaya kepemimpinan tersebut. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menurut Hendro, dkk (2018 : 56) gaya

kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Perilaku kepemimpinan dapat memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka bisa satu pemikiran dengan keinginan pemimpin.

Pertanyaan kesembilan, Apakah gaya kepemimpinan demokratis menjadi favorit di PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Untuk saat ini ya karena dapat dilihat dari mayoritas *staff* yang nyaman dengan penerapan gaya kepemimpinan seperti ini"

Dari jawaban diatas dapat dikatakan valid. Dikarenakan hasil dari sekian respondent menyetujui jawaban *key informance* sehingga hasilnya 3 (tiga) dari 4 (empat) atau sekitar 75% yg dimana memang betul sesuai dengan pernyataan mayoritas para pimpinan perusahaan, dan terlihat dari kenyamanan para *staff* dengan penerapan gaya kepemimpinan tersebut, sesuai dengan penelitian yang relevan menurut Kurniawan (2018 : 6) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan kesepuluh, Menurut pribadi saudara atau saudari, gaya seperti apa yang palik cocok diterapkan sebagai pimpinan perusahaan?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Demokratis dan Kharismatik, karena dirasa paling cocok dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan"

Dari jawaban terakhir dapat dikatakan valid. Dikarenakan memang mayoritas responden menyetujui jawaban key informant sebanyak 3 (tiga) dari 4 (empat) sehingga hasilnya 75% setuju. dan dirasa cocok dengan kebutuhan perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang relevan menurut Kurniawan (2018 : 2) menemukan bahwa kepemimpinan demokratis berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b. Jawaban *Key Informance (Staff)*

Pertanyaan pertama, dari analisis yang dilakukan peneliti, gaya kepemimpinan seperti apakah menurut saudara atau saudari yang paling banyak diterapkan oleh para direksi di PT. BPRS Harta Insan Karimah, apakah Demokratis, Otoriter, atau Kharismatik?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Demokratis karena mayoritas pimpinan di HIK melakukan penerapan – penerapan tersebut"

Dari jawaban tersebut dapat dikatakan valid. Dikarenakan memang mayoritas responden menyetujui jawaban *key informance* sehingga hasilnya 80% setuju yaitu sebanyak 8 (delapan) dari 10 (sepuluh). Dan dilihat dilapangan memang cocok dengan kebutuhan perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang relevan menurut Kurniawan (2018 : 6) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan kedua, gaya kepemimpinan seperti apa yang dirasa paling cocok diterapkan di PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Demokratis karena memang yang dirasa paling nyaman dijalani oleh seluruh *staff*"

Dari jawaban diatas juga dapat dikatakan valid. Dikarenakan hampir dari seluruh pihak termasuk *key informance* yang setuju dengan penerapan gaya kepemimpinan tersebut yaitu sebanyak 9 (sembilan) dari 10 (sepuluh) atau sekitar 90%. Dari penglihatan peneliti memang gaya kepemimpinan tersebut yang paling sesuai. Sesuai juga dengan penelitian yang relevan menurut Kurniawan (2018 : 2) menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pertanyaan ketiga, menurut saudara atau saudari apakah gaya kepemimpinan menentukan kinerja para *staff* di PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari key informan adalah :

"Menentukan karena sikap atau gaya kepemimpinan dari para pimpinan akan menentukan kinerja para *staff*"

Dari jawaban *key informance* dapat dikatakan valid atau dapat dipercaya. Dikarenakan 100% responden menyetujui dan pernyataan tersebut didukung 10 (sepuluh) dari 10 (sepuluh) responden lainnya setuju bahwa gaya kepemimpinan menentukan kinerja para *staff*. Selaras pula dengan penelitian yang relevan menurut Prahasti (2018 : 542) seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi tergantung pada bagaimana melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran.

Pertanyaan keempat, menurut saudara atau saudari dari gaya kepemimpinan yang sekarang, apakah para *staff* dapat berkomunikasi dengan baik kepada para direksi PT. BPRS Harta Insan Karimah?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Tidak semua nya hanya orang yang mendapatkan jabatan tertentu karna beberapa pimpinan masih menggunakan gaya kepemimpinan otoriter"

Dari jawaban *key informance* selanjutnya dapat dikatakan valid. Dikarenakan banyak juga *staff* yang merasakan tidak dapat berkomunikasi cukup baik dengan para staff, yaitu sebanyak 6 (enam) dari 10 (sepuluh) atau sekitar 60%, mayoritas *staff* tidak merasakan komunikasi yang cukup baik antara pimpinan dengan para *staff* namun dirasa oleh para *staff* tidak terlalu berimbas signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan penelitian yang relevan menurut Gemilang (2021) komunikasi yang efektif akan mempertahankan lingkungan kerja yang lebih produktif, dimana individu dalam lingkungan tersebut merasa pendapat - pendapatnya dihargai dan bebas untuk mengemukakan secara terbuka, serta adanya hubungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan antara masing - masing pihak.

Pertanyaan kelima, dari pandangan saudara atau saudari bagaimanakah penanganan para direksi dalam mengatasi kesalahan para *staffnya*?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Cukup baik, hanya saja terkadang lebih mementingkan kepentingan perusahaan didanding dengan kesejahteraan karyawannya, terkadang lebih terkesan seperti kurangnya rasa kepercayaan terhadap karyawan"

Dari jawaban *key informance* selanjutnya dapat dikatakan valid. Dikarenakan hasilnya yaitu hampir dari seluruh respondent menyetujui jawaban *key informance* yaitu sekitar 9 (sembilan) dari 10 (sepuluh) atau sekitar 90%, gaya pendekatan yang cukup baik saat dilapangan sesuai dengan tuntunan perushaan. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menurut Prahasti (2018 : 542) perihal penerapan penanganan kesalahan – kesalahan yang dilakukan oleh *staff* yaitu tidak dengan cara yang otoriter atau emosi. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan keenam, tindakan seperti apa dari para direksi dari yg paling ringan ke paling ekstrim dalam menangani kesalahan para *staffnya*?

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Memanggil karyawan tersebut untuk melakukan evaluasi terlebih dahulu dengan membuat komitmen baru terhadap hasil evaluasi tersebut"

Dari pernyatan *key informance* diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh *staff* setuju yaitu 10 (sepuluh) dari 10 (sepuluh) atau sekitar 100% setuju dengan gaya kepemimpinan para head yang masih menunjukan sisi humanis pada saat melihat staff sedang melakukan kesalahan. Sesuai dengan penelitian yang relevan menurut Setyadi (2021) perilaku hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi dan menyediakan dukungan sosio emosional psikologis dan kemudahan perilaku.

Pertanyaan ketujuh, menurut saudara atau saudari apakah gaya kepemimpinan otoriter dapat diterapkan di PT. BPRS Harta Insan Karimah? Tolong berikan alasan!

Jawaban dari *key informance* adalah :

"Sebagian Sudah diterapkan gaya kepemimpinan secara otoriter"

Dari pernyataan *key informance* diatas sesuai pula dengan mayoritas para *staff* yaitu tidak setuju namun beberapa pimpinan masih melakukan gaya kepemimpinan tersebut, mayoritas staff yang tidak menyetujui yaitu sebanyak 7 (tujuh) dari 10 (sepuluh) atau sekitar 70% tidak setuju dengan penerapan gaya kepemimpinan yang otoriter. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu menurut Irmawati, dkk (2021 : 23) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia, oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang tetap diantara mereka ada yang lebih berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya jauh lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah.

Pertanyaan kedelapan, menurut saudara atau saudari apakah hanya dengan

gaya kepemimpinan Kharismatik mampu mengatasi kendala di PT. BPRS Harta Insan Karimah?
Jawaban dari *key informance* adalah :

"Ya karena dengan kharisma pimpinan dapat mendapatkan perhatian dari para *staff* saat memimpin sebuah tim"

Dari jawaban *key informance* selanjutnya dapat dikatakan valid. Namun hasilnya yaitu berbeda – beda dari setiap responden namun mayoritas setuju dengan gaya kepemimpinan kharismatik tapi dengan tambahan – tambahan skill kepemimpinan yang mumpuni yaitu sebanyak 6 (enam) dari 10 (sepuluh) atau sekitar 60%. Sesuai dengan penelitian yang relevan menurut Hendro, dkk (2018 : 60) gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Perilaku kepemimpinan dapat memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka bisa satu pemikiran dengan keinginan pemimpin.

Pertanyaan kesembilan, apakah gaya kepemimpinan Demokratis menjadi favorit di PT. BPRS Harta Insan Karimah?
Jawaban dari *key informance* adalah :
"Sangat akan menjadi favorit"

Dari jawaban diatas dapat dikatakan valid. Dikarenakan hasil dari sekian respondent menyetujui jawaban *key informance* sehingga hasilnya 100% atau sekitar 10 (sepuluh) dari 10 (sepuluh) yg dimana memang betul sesuai dengan pernyataan mayoritas para pimpinan perusahaan, dan terlihat dari kenyamanan para *staff* dengan penerapan gaya kepemimpinan tersebut. Sesuai pula dengan penelitian yang relevan menurut Kurniawan (2018 : 3) mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitis kerja, dan iklim organisasi. Dengan demikian, apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang mengakibatkan suasana kerja menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan akan ikut terpengaruh.

Pertanyaan kesepuluh, Jika menjadi seorang direksi, gaya kepemimpinan seperti apakah yang akan ada terapkan?
Jawaban dari *key informance* adalah :

"Demokratis, dengan cara yang sesuai pula mengikuti kebutuhan perusahaan"

Dari jawaban terakhir dapat dikatakan valid. Dikarenakan memang mayoritas responden menyetujui jawaban key informant sehingga hasilnya 100% setuju atau sekitar 10 (sepuluh) dari 10 (sepuluh). Gaya kepemimpinan demokratis dirasa yang paling cocok dijalankan pada suatu perushaan. Sesuai dengan penelitian yang relevan yaitu Kurniawan (2018 : 2) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya, selalu berusaha mengutamakan kerjasama (*teamwork*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas - luasnya kepada karyawan berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat

kesalahan yang kemudian diperbaiki agar karyawan tidak berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan karyawan lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.

PEMBAHASAN

Setelah dikumpulkan seluruh perolehan data - data yang peneliti dapatkan dari hasil kegiatan penelitian, maka kemudian peneliti melakukan pengolahan data agar data tersebut dapat disimpulkan.

Dari hasil Penelitian menunjukan bahwa, Pimpinan atau *Head* perusahaan memiliki peran penting dalam pembentukan budaya kerja para *staff*. Pembentukan budaya kerja *staff* terbentuk oleh para *Head* dan *staff* itu sendiri sehingga apa yang berikan oleh pimpinan dapat diterapkan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian apa yang diharapkan oleh pimpinan dapat berjalan dengan baik dan bisa mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, pimpinan dan *staff* perusahaan tersebut. Kebiasaan - kebiasaan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan contoh atau hal baik kepada *staff* sehingga kinerja para *staff* mencapai tujuan perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang dirasa paling cocok diterapkan di lingkungan kerja PT. BPRS Harta Insan Karimah. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang relevan menurut Agustina dan Mahfudz (2020 : 26) budaya adalah sebuah pengetahuan yang diperoleh dan dipergunakan oleh masyarakat untuk mengantisipasi dan menginterpretasikan pengalaman untuk menghasilkan perilaku professional dan sosial yang dapat diterima.

Sesuai dengan yang tertera dari jawaban – jawaban para *staff* beserta pimpinan, mayoritas dari para pimpinan mereka benar – benar menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan dirasa memang favorit dari para *staff*, walaupun pada momen – momen tertentu gaya kepemimpinan lain dibutuhkan tergantung dari situasi yang terjadi dan para pimpinan memang melakukan pendekatan – pendekatan gaya kepemimpinan yang otoriter atau kharismatik. Begitupun jawaban dari para *staff* mayoritas dari mereka memfavoritkan gaya kepemimpinan yang demokratis karna memang dirasa nyaman dengan pendekatan gaya kepemimpinan seperti itu, mayoritas mereka beranggapan dengan penerapan gaya kepemimpinan tersebut tidak ada batasan komunikasi antar para pimpinan dan para *staff*.

PENUTUP

Dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti di PT. BPRS Harta Insan Karimah dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Harta Insan Karimah" dengan berdasarkan data yang diperoleh, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan serta kinerja para karyawan di PT. BPRS Harta Insan Karimah dapat dinilai baik. Karena budaya berkerja di PT. BPRS Harta Insan Karimah berlandaskan budaya berkerja dalam pandangan Islam. Para karyawan juga mayoritas berpegang pada gaya kepemimpinan demokratis namun ada sedikit masalah pada gaya berkomunikasi antara para pimpinan dengan staff sehingga menimbulkan sedikit masalah tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga tetap dapat menyaring

kepentingan banyak orang dan tidak hanya berpegang pada satu keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Ranita, and Mahfudz. 2020. "Peran Manajemen Keragaman Budaya Dalam Kinerja Organisasi Non Profit Berbasis Aliansi(Studi Kasus Pada Jakarta Centre for Law Enforcement Cooperation)." *Diponegoro Journal of Economics* 9(1):25–42.

Anggryawan., Tomy, Aditya., Sukardi. 2021. "Pengaruh Motivasi Lansia Terhadap Frekuensi Kehadiran Ke Posyandu Lansia Dusun Krajan Wetan Desa Piton Kecamatan Punung Kabupaten Pacitan." Universitas Sahid Surakarta.

Anjarsari, Ray, Syahidin Syahidin, and Elan Sumarna. 2017. "Program Gerakan Cinta Alquran 'Genta' Dalam Mengopimalkan Pendidikan Agama Islam Di Sekolah (Studi Deskriptif Di Smp Unggulan Al-Amin Ngamprah)." *Tarbawy : Indonesian Journal of Islamic Education* 4(1):57. doi: 10.17509/t.v4i1.6992.

Azhiim Ryas, Prijati. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (Rsgm) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9:2–18.

Chairunnisa, Dinda, Toto Suryana A, and Mokh. Iman Firmansyah. 2020. "Implementasi Permendikbud No 22 Tahu 2016 Tentang Standar Proses Dalam Pembelajaran Pai Di Smp Inovatatif AL-IBDA'." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* 18(1):53–64.

Effendy, Mega Marisa. 2019. "Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan Dan Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Keuangan Daerah Kota Bandung (Survei Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Di Kota Bandung)." Universitas Komputer Indonesia.

Fahmi, Agus. 2020. "Efektifitas Kerja Kepala Sekolah Dengan Gaya Kepemimpinan Kharismatik." *Jurnal Visionary* 10(2):32–36. doi: https://doi.org/10.33394/vis.v5i2.3336 Mine coins - make money: http://bit.ly/money_crypto.

Fitriyah, Siti Nur Laelatul. 2018. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi,Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya." Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Gemilang, Muhammad. 2021. "Studi Pola Komunikasi Antara Atasan dan Bawahan di PT. Kinetic Indonesia." UPN "Veteran'' Jawa Timur."

Hardiyanti, Ukki. 2019. "Survei Motivasi Siswa Dalam Mengikuti Ekstrakurikuler Olahraga Bolabasket SMA Negeri 11 Makassar." *E- Jurnal Program* 10.

Harras, Hidayati., Sugiarti, Endang., Wahyudi. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Umtuk Mahasiswa*. edited by Wahyudi. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Hendro Priyono, Bayu., Qomariah, Nurul., Winahyu, Pawestri. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4(2):144–60. doi: https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758.