

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. INDOJAYA TEKNIK

Riski Alpama¹, Atep Kustiwa²

riski10120372@digitechuniversity.ac.id¹, atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan PD. Indojoya Teknik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang mana variabel pertama gaya kepemimpinan dan variabel kedua kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan analisis deskriptif dalam pengumpulan data, observasi, wawancara, dokumentasi, dan hasil dengan direktur, wakil direktur, dan dua karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan PD. Indojoya Teknik adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik yaitu selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dan menerima saran dan kritik dengan senang hati dari bawahannya. Gaya kepemimpinan yang di terapkan PD. Indojoya Teknik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat dari beberapa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan kurang maksimal sehingga tidak tercapainya target perusahaan untuk senantiasa tepat waktu sesuai perjanjian dengan konsumen. Kerja sama antar karyawan di perusahaan PD. Indojoya Teknik untuk saat ini belum mencapai tingkatan tertinggi dikarenakan banyaknya karyawan baru, sehingga masih ada rasa canggung diantara mereka. Temuan penelitian ini memunculkan saran dari penulis yaitu pemimpin harus lebih tegas terhadap karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja untuk menciptakan kualitas dan kuantitas terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan, pemimpin harus bisa mengesampingkan urusan pribadi atau mengendalikan kecerdasan emosional ketika saat bekerja supaya terciptanya suasana yang nyaman di lingkungan pekerjaan, dan pemimpin perlu secepatnya membangun kekompakan antara karayawan lama dengan karyawan baru supaya bisa menimbulkan kerja sama yang maksimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to analyze the extent of the leadership style applied by PD. Indojoya Teknik influences employee performance. This research uses two variables, the first variable is leadership style and the second variable is employee performance. This research uses qualitative research methods with descriptive analysis in data collection, observation, interviews, documentation, and results with the director, deputy director, and two employees.

Based on the results of the research that has been carried out, it can be concluded that the leadership style applied in PD companies. Indojoya Teknik is a democratic leadership style. Democratic leadership has the characteristic that it always involves subordinates in making decisions and accepts suggestions and criticism happily from its subordinates. The leadership style applied by PD. Indojoya Teknik has an influence on employee performance, as can be seen from several employee performance indicators, namely the quality and quantity of products produced is less than optimal so that the company's target of always being on time according to agreements with consumers is not achieved. Collaboration between employees at PD companies. Indojoya Teknik has not yet reached the highest level due to the large number of new employees, so there is still a feeling of awkwardness among them. The findings of this research give rise to suggestions from the author, namely that leaders must be more assertive towards employees who are less than optimal at work to create the best quality and quantity in order to achieve company goals. Leaders must be able to put aside personal matters or control emotional intelligence when working so that a comfortable atmosphere is created in the environment.

work, and leaders need to quickly build solidarity between old employees and new employees so that maximum cooperation can occur.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia yang tidak baik adalah sebuah rintangan atau hambatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada situasi ini peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat sangat dibutuhkan, karena dengan pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadikan kinerja karyawan yang sebelumnya buruk bisa berubah menjadi lebih baik. Kesuksesan seorang pemimpin menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan efektifnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketika seorang pemimpin tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia, mereka tidak dapat berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh setiap pemimpin di suatu organisasi atau perusahaan berbeda-beda, dan hal itu dapat menentukan bagaimana masa depan organisasi tersebut. Sudah banyak kasus di mana suatu lembaga mengalami kesalahan yang disebabkan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, tetapi di sisi lain hal ini disebabkan bukan hanya oleh faktor kepemimpinan seseorang. Akan tetapi hal itu juga disebabkan oleh masalah SDM (Sumber Daya Manusia) setiap pegawai atau bawahan, karena dalam suatu organisasi diperlukan kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan. Dengan kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan dapat menimbulkan ide-ide yang cemerlang demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengatur kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan mereka.

Hasil pengamatan penelitian terhadap perusahaan PD. Indojaya Teknik terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan kinerjanya. Mulai dari kurangnya mengikuti instruksi pimpinan, kurangnya keakraban antar karyawan, dan adakalanya hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Berdasarkan Uraian diatas dan melihat pentingnya Gaya Kepemimpinan sesuai dengan harapan pegawai untuk menujung keberhasilan kinerja karyawan pada perusahaan PD. Indojaya Teknik, maka peneliti tertarik mengambil judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PD. Indojaya Teknik".

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif, Penelitian metode deskriptif kualitatif menggambarkan atau menjelaskan tentang situasi sebenarnya yang mendukung penyajian data dari lapangan. Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah Metode penelitian yang berbasis pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, peneliti digunakan sebagai alat utama, dan pengumpulan data dilakukan secara tragulasi (gabungan), dan analisis data dilakukan secara

induktif atau kualitatif. Hasil penelitian kualitatif membuat generalisasi lebih jelas. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menjawab masalah yang akan diteliti tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Jenis Penelitian

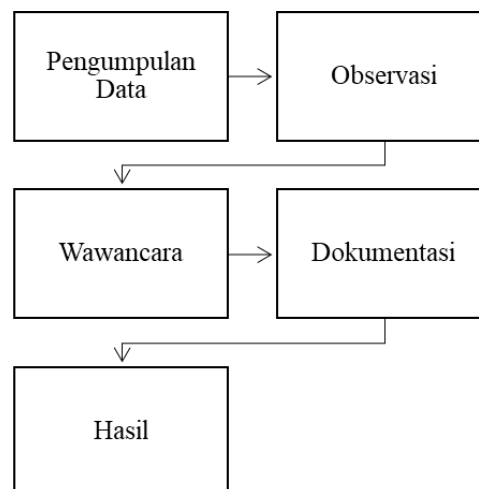
Penelitian ini dilakukan dengan penelitian jenis lapangan (field research) bertujuan untuk mengamati dan memahami secara teliti, jelas, dan insentif terhadap suatu objek untuk menganalisis sebuah kasus.

Objek Penelitian

Adapun penelitian ini digunakan untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD. Indojoya Teknik

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah langkah awal dalam penelitian untuk mendapatkan informasi terkait kasus yang diteliti dari berbagai ulusan. Untuk memahami kekhasan dalam konteks sosial yang khas yang menggambarkan masalah sosial dalam objek dari sudut pandang perilaku, penelitian ini menggunakan eksplorasi subyektif. Analisis dilakukan dalam penelitian kualitatif ini, dan fenomena tersebut ditampilkan. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah teknik pemilahan informasi yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data penelitian ini dari berbagai artikel, buku, dan jurnal yang mendukung tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD. Indojoya Teknik. Untuk mendata informasi lebih dalam, peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai berikut;



Gambar 1 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa observasi memungkinkan peneliti untuk belajar tentang perilaku dan maknanya secara langsung di lokasi, memungkinkan mereka untuk mengetahui apa yang terjadi dan membuktikan kebenaran.

Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta yang ada di lapangan. Observasi ini memudahkan peneliti untuk menggali informasi berkaitan dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PD. Indojoya Teknik milik pak Chen Tjien Mio. Observasi digunakan untuk mengamati karyawan saat berkerja, dan lingkungan kerja PD. Indojoya Teknik.

2. Wawancara

Saroso dalam (Zhara Yusra, 2021) menyatakan bahwa wawancara adalah salah satu metode yang paling umum digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian kualitatif. Peneliti dapat mengumpulkan data yang beragam dari responden dalam berbagai konteks dan situasi melalui wawancara. Namun, wawancara harus dilakukan dengan hati-hati dan triangulasi data dari sumber lain.

Peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan data, informasi, dan deskripsi subjek penelitian. Agar pemeriksaan berjalan dengan baik dan menghasilkan informasi yang tepat, spesialis harus menciptakan suasana yang nyaman antara orang yang dievaluasi dan penanya atau ilmuwan. Manfaat wawancara termasuk fakta bahwa data diperoleh secara langsung, yang membuatnya lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk melakukan penelitian ini peneliti melakukan wawancara terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PD. Indojoya Teknik kepada pemimpin sekaligus pemilik Perusahaan yaitu Bapak Chen Tjien Mio serta beberapa karyawan yang bekerja di Perusahaan PD. Indojoya Teknik.

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa Metode pengumpulan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar, serta laporan dan keterangan yang dapat mendukung penelitian dikenal sebagai dokumentasi. Data yang dikumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian termasuk buku-buku, peraturan, laporan kegiatan, foto, dan film dokumenter yang berkaitan dengan penelitian.

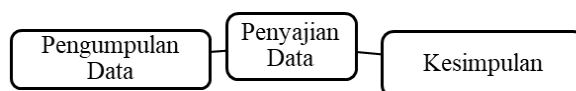
Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data perusahaan PD. Indojoya Teknik dengan beberapa arsip dan dokumen misalnya sejarah perusahaan, visi-misi perusahaan, laporan absensi karyawan dll.

Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019) adalah menyatakan bahwa teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari catatan lapangan, hasil wawancara, dan sumber lain agar datanya mudah dipahami dan hasilnya dapat dikomunikasikan.

Peneliti mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi serta beberapa buku, jurnal dan artikel yang mendukung penelitian ini sehingga menjadi hipotesis. Dengan ini peneliti mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. Indojoya Teknik

Menurut (B Miles dan Huberman, 2014) model analisis data yang digunakan peneliti, sebagai berikut:



Gambar 2 Metode Analisis data

1. Pengumpulan Data

Catatan lapangan terdiri dari dua bagian: deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif mencakup catatan alami (catatan tentang apa yang diamati, didengar, disaksikan, dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa pendapat atau penafsiran dari peneliti sendiri tentang fenomena tersebut).

2. Penyajian Data

Sajian data dapat berupa tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, atau tabel. Tujuan sajian data adalah untuk menggabungkan informasi untuk menunjukkan

keadaan yang terjadi. Dalam kasus ini, agar peneliti peneliti harus membuat naratif, matrik, atau grafik untuk memudahkan pemahaman data atau informasi hasil penelitian.

3. Penarik Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian; setelah jumlah data yang diperlukan dikumpulkan, kesimpulan sementara diambil, dan setelah data benar-benar dikumpulkan setelah selesai, hasil akhir dibuat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan



Gambar 1 PD. Indojoya Teknik

1. Sejarah perusahaan PD. Indojoya Teknik

Bapak Chen Tjien Mio, pemilik PD. Indojoya Teknik, pada awalnya beliau bekerja dibagian Ahli Teknik di Perusahaan Garmen. Beliau selalu bekerja dengan baik dan rajin, sehingga beliau mendapatkan pujian dan dipercaya. Kemudian suatu hari beliau dikenalkan teman atasannya, yang berjualan tangka filter, disitulah awal mula beliau sukses dalam berkarir, dengan berjalanya waktu kecerdasan berhitung dan berpikirkannya beliau, akhirnya banyak produk yang dijual berkat kerja kerasnya. Bapak Chen Tjien Mio belajar banyak tentang bisnis dan pembuatan tangki filter air sehingga beliau memutuskan untuk mendirikan sebuah perusahaan Pada tahun 2020, tepatnya pada tanggal 4 Agustus, dia terdaftar sebagai pelaku usaha berdasarkan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2018 tentang pelayanan perijinan berusahan terintegritas secara elektornik dengan nomor NIB 0220203870247 yang dikeluarkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal untuk membangun perusahaan atas nama dirinya. Perusahaan tersebut berlokasi di Provinsi Jawa Barat, Kota Cimahi, Kecamatan Cimahi Selatan, di Jl. Cibaligo KM 2,4 RT 03 RW 03 Kode Pos 28120, dan diberikan perizinan lokasi oleh Wali Kota Cimahi. PD. Indojoya Teknik.

2. Visi dan misi perusahaan PD. Indojoya Teknik

Tujuan berdirinya Perusahaan PD. Indojoya Teknik tentunya untuk membantu dalam bidang pengelolaan air bersih yang berguna bagi Masyarakat khususnya untuk daerah Jawa Barat dengan visi dan misi berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan yang dapat menyediakan solusi pengelolaan air dan limbah untuk meningkatkan keberlangsungan dan kualitas hidup.

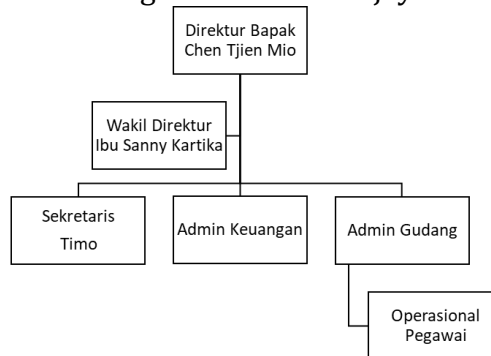
b. Misi

1. Mengembangkan teknologi dan praktik terbaik dari sistem pengelolaan untuk menyediakan jasa pengelolaan air dan limbah.

2. Menerapkan tata kelola yang baik untuk menghasilkan kualitas terbaik.
3. Membangun kepercayaan pelanggan dengan memberikan kualitas terbaik

Struktur Organisasi

Susunan Organisasi PD. Indojoya Teknik



Gambar 2 Susunan Organisasi

Bagan susunan organisasi dapat diketahui bahwa Bapak Chen Tjien Mio menjabat sebagai Direktur perusahaan yang bertugas untuk mengelola perusahaan agar berjalan dengan semestinya sesuai visi-misi perusahaan. Dia membawahi Ibu Sanny Kartika sebagai wakil Direktur yang bertugas membantu Direktur dalam Menyusun rencana serta membantu mengkoordinasi dan mengelola perusahaan. Kemudian ada Bapak Timo selaku Sekretaris yang bertugas menyampaikan informasi dari berbagai pihak, menyiapkan jadwal rapat serta dokumen yang dibutuhkan. Kemudian ada Admin Keuangan yang mencatat semua transaksi dan kebutuhan perusahaan hanya saja posisi tersebut sedang kosong, dan terdapat juga Admin Gudang bertugas untuk menyiapkan bahan baku yang dibutuhkan pegawai operasional serta mencatat stok bahan baku namun posisi tersebut sedang kosong.

Hasil Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data yang mencakup dari metode observasi, wawancara dan hasil dokumentasi sebagaimana dijelaskan dari bab sebelumnya. Hasil dari penelitian ini dirancang terperinci berdasarkan substansi penelitian, yakni analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PD. Indojoya Teknik. Pengumpulan data ini hasil wawancara dari beberapa relawan yaitu Bapak Chen Tjien Mio selaku direktur, Ibu Sanny Kartika selaku wakil direktur dan Bapak Rohimat dan Bapak Iwa Hermawan selaku karyawan PD. Indojoya Teknik. Setelah didapat hasil wawancara tersebut dapat diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi penelitian mengamati perilaku pemimpin dan karyawan PD. Indojoya Teknik, observasi ini dilakukan guna untuk mengetahui lebih dalam tentang bagaimana interaksi dan dinamika perusahaan ini berjalan.

Terlihat dari hasil pengamatan peneliti, diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam berjalannya perusahaan sehingga keputusan atau kebijakan perusahaan akan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan maka dari itu pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan. Setelah ditinjau gaya kepemimpinan yang diterapkan PD. Indojoya Teknik cukup baik dalam menjalankan tugas dan perannya, menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan disiplin serta memberikan arahan yang baik terhadap karyawan. Namun ada beberapa faktor hambatan yang menjadi permasalahan perusahaan terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD. Indojoya Teknik, yaitu kurangnya sikap kepemimpinan yang tegas mengenai kedisiplinan karyawan

sehingga ada beberapa karyawan yang kurang mendengarkan intruksi yang diberikan pimpinannya. Dengan demikian hal tersebut dapat menghasilkan produk yang kurang maksimal.

Dapat disimpulkan dari hasil pengamatan di atas bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD. Indojoya Teknik sangat berpengaruh secara signifikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan PD. Indojoya Teknik sudah cukup baik hanya saja dari segi ketegasan terhadap karyawan menjadikan karyawan kurang disiplin.

Hasil Wawancara

Tahap penelitian selanjutnya adalah tahap wawancara, partisipan yang dipilih telah disepakati oleh kedua belah pihak antara peneliti dan partisipan. Partisipan yang dipilih dalam melakukan wawancara mendalam ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Profil Informan

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin
1	Chen Tjien Mio	Direktur	Laki-laki
2	Sanny Kartika	Wakil Direktur	Perempuan
3	Rohimat	Karyawan	Laki-laki
4	Iwa Hermawan	Karyawan	Laki-laki

Dipilihnya informan ini karena meraka merupakan sasaran yang tepat dan telah memiliki memenuhi kriteria dalam penelitian ini, untuk partisipan pertama yaitu Bapak Chen Tjien Mio selaku Direktur perusahaan dan Ibu Sanny Kartika selaku Wakil Direktur yang dilaksanakan pada tanggal 08 Mei 2024, kemudian Bapak Rohimat informan kedua dan Bapak Iwa Hermawan selaku karyawan pada tanggal 10 Mei 2024. Hasil wawancara tersebut diuraikan dalam bentuk uraian singkat agar memudahkan peneliti dalam menyimpulkan dari setiap wawancara. Berikut penjelasan yang diberikan informan.

1. Gaya Kepemimpinan PD. Indojoya Teknik

Tabel 2 Pertanyaan 1 dan hasil wawancara

Pertanyaan 1	Apakah pemimpin pada saat mengambil keputusan mengenai perusahaan melibatkan divisi lainnya?
Informan 1	<i>"Ya kalau untuk keputusan saya seringnya ngobrol dulu sama karyawan yang lain tapi ada beberapa hal terkadang saya harus putuskan sendiri, misalnya kayak nentuin bahan baku yang bagus itu suka saya tanya sama karyawan."</i>
Informan 2	<i>"Yang saya lihat bapak kalau ambil keputusan suka ngobrol dulu sama saya dan karyawan."</i>
Informan 3	<i>"Suka sih tapi tetap bapa yang ambil keputusan, cuman kita kadang kasih sedikit saran aja."</i>
Informan 4	<i>"Ngelibatin, tapi kalau saya ikut keputusan bapa aja."</i>

Tabel 3 Pertanyaan 2 dan hasil wawancara

Pertanyaan 2	Bagaimana cara pemimpin mengarahkan dan mengatur karyawannya supaya bekerja dengan baik?
Informan 1	<i>"Kalau saya pribadi sih, selalu memberikan intruksi terlebih dahulu kepada semua karyawan sebelum mulai bekerja dan juga memberikan semangat sama meraka."</i>
Informan 2	<i>"Kalau cara saya buat arahin anak anak cukup kasih tau aja kalau bakalan ada proyek, kalau tidak ada saya suruh buat kerjain yang lain minimal bersih bersih."</i>
Informan 3	<i>"Bapak suka kasih arahan aja, apalagi kalau ada proyek gede harus lebih fokus ngerjainnya."</i>

Informan 4	<i>"Ngasih semangat aja supaya lebih cepat beres."</i>
-------------------	--

Berdasarkan pernyataan dari informan, dapat disimpulkan bahwa cara pemimpin PD. Indojoya Teknik untuk mengarahkan dan mengatur karyawannya adalah dengan cara selalu memberikan intruksi terlebih dahulu kepada semua karyawan sebelum mulai bekerja dan juga memberikan semangat terhadap mereka.

Tabel 4 Pertanyaan 3 dan hasil wawancara

Pertanyaan 3	Apakah pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berpendapat?
Informan 1	<i>"Ya kalau ada karyawan kasih pendapat sih saya jadi senang ya ada masukan buat saya, jadi sudah pasti saya kasih kesempatan. Terbuka sih saya orangnya."</i>
Informan 2	<i>"Kalau bapak sudah pasti terbuka sama karyawannya dia orangnya suka ngobrol, kalau saya pribadi jarang interkasi sama karyawan. Soalnya saya lebih fokus ke konsumen."</i>
Informan 3	<i>"Oh bapak orangnya enak di ajak diskusi, malah beliau suka nanya dan jarang marah."</i>
Informan 4	<i>"Bukan kasih kesempatan lagi bapakmah, masalah apapun juga suka minta pendapat."</i>

Berdasarkan pernyataan dari informan, dapat disimpulkan bahwa pemimpin PD. Indojoya Teknik selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya. Itu dapat dibuktikan oleh jawaban dari informan 3 dan 4 selaku karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 5 Pertanyaan 4 dan hasil wawancara

Pertanyaan 4	Apakah pemimpin melibatkan perasaan pribadinya ketika dalam bekerja?
Informan 3	<i>"Kalau menurut saya terkadang bapak suka terbawa ke tempat kerja, jadi saya juga terkadang suka kena marah gak jelas."</i>
Informan 4	<i>"Kadang kadang sih, soalnya saya pernah beberapa kali kena marah padahal perasaan saya kerja sudah bener."</i>

Tabel 6 Pertanyaan 5 dan hasil wawancara

Pertanyaan 5	Bagaimana pemimpin mengatasi ketika adanya konflik antar karyawan?
Informan 1	<i>"Cara saya mengatasi konflik antar karyawan yang saya lakukan adalah musyawarah terlebih dahulu, saya panggil karyawan yang sedang berkonfliknya kemudian saya memberikan nasehat supaya kembali akur."</i>
Informan 2	<i>"Kalau ada konflik antar karyawan saya panggil orang yang bersangkutan untuk di interogasi, dan biasanya sudah di interogasi saya serahkan ke bapak untuk kelanjutannya karena beliau yang memutuskan."</i>
Informan 3	<i>"Biasanya kalau ada konflik antar karyawan pemimpin memanggil keduanya dan menanyakan perihal masalahnya lalu berusaha untuk memberikan solusi sama mereka supaya bisa baikan."</i>
Informan 4	<i>"Dipanggil dan dikasih nasihat aja biasanya."</i>

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa pemimpin PD. Indojoya Teknik mengatasi permasalahan di perusahaanya cukup baik dengan cara musyawarah dan berdiskusi bersama, misalnya ketika terjadi konflik antar karyawan. Pemimpin PD. Indojoya Teknik mengatasi permasalahan dengan bijak dan menjadi penengah untuk memperbaiki masalah tersebut.

Tabel 7 Pertanyaan 6 dan hasil wawancara

Pertanyaan 6	Apa yang dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan?
Informan 1	<i>"Kalau ada yang melanggar peraturan selagi itu tidak fatal paling saya kasih teguran ringan saja, kalau kesalahannya fatal misalkan maling barang itu sudah pasti saya keluarkan."</i>
Informan 2	<i>"Saya paling gasuka kalau ada orang yang melanggar peraturan, tidak beda jauh sama bapak kalau tidak fatal ya ditegur kalau sudah fatal ya out."</i>
Informan 3	<i>"Kalau saya sih pernah ditegur gara gara saya telat absen lebih dari 3 hari berturut turut, cuman Alhamdulillah bapak hanya tegur saya."</i>
Informan 4	<i>"Oh kalau soal itu saya kurang tahu, karena Alhamdulillah saya belum pernah kena teguran dari bapak soal melanggar aturan."</i>

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemimpin PD. Indojoya Teknik kurang tegas dan sigap terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan informan 3 sebagai karyawan yang hanya mendapatkan teguran saja saat karyawan tersebut absen selama tiga hari. Tentunya ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Tabel 8 Pertanyaan 7 dan hasil wawancara

Pertanyaan 7	Apa <i>feedback</i> dari perusahaan terhadap karyawan berprestasi?
Informan 1	<i>"Kalau untuk karyawan yang berprestasi saya menjadi lebih perhatian sama dia, dan juga saya pasti selalu berusaha buat pertahanin dia di perusahaan ini dengan menaikkan salarynya."</i>
Informan 2	<i>"Yang jelas saya akan pertahankan dia di perusahaan ini, dan ada kebijakan kenaikan gaji."</i>
Informan 3	<i>"Kenaikan gaji biasanya."</i>
Informan 4	<i>"Kenaikan gaji."</i>

Berdasarkan hasil wawancara dapat di jelaskan bahwa Pemimpin PD. Indojoya Teknik memberikan kebijakan terhadap karyawan yang berprestasi dengan memberikan perhatian yang maksimal serta kebijakan kenaikan gaji sehingga karyawan merasa senang dan nyaman bekerja di perusahaan.

Tabel 9 Pertanyaan 8 dan hasil wawancara

Pertanyaan 8	Apa yang dilakukan pemimpin untuk mewujudkan kenyamanan dalam bekerja?
Informan 1	<i>"Saya selalu memberikan fasilitas yang lengkap mulai dari perlengkapan alat kerja dan keamanannya, memberikan uang makan dan transportasi dengan sesuai dan juga menjaga komunikasi dengan karyawan. Itu sih yang biasa saya lakukan."</i>
Informan 2	<i>"Yang pasti kita memberikan gaji tepat waktu kepada karyawan dan memperlakukan mereka dengan selayak layaknya."</i>
Informan 3	<i>"Saya nyaman kerja disini karena gaji selalu tepat waktu, terus"</i>

	<i>adanترنت gratis dan juga ngasih uang makan dan uang bensin."</i>
Informan 4	<i>"Yang paling utama sih kalau menurut saya beliau orangnya enak untuk diajak diskusi, itu sih kalau menurut saya yang paling penting karena kenyamanan berawal dari sejalannya obrolan."</i>

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui Pemimpin PD. Indojoya Teknik menyediakan fasilitas yang lengkap mulai dari alat kerja, alat keamanannya, internet dan memberikan uang makan serta uang bensin. Tidak hanya itu Pemimpin memiliki komunikasi yang baik terhadap karyawan sehingga hal tersebut membuat karyawan menjadi nyaman dalam berdiskusi.

2. Kinerja Karyawan PD. Indojoya Teknik

Tabel 10 Pertanyaan 9 dan hasil wawancara

Pertanyaan 9	Apakah kualitas yang dihasilkan karyawan sudah cukup baik?
Informan 1	<i>"Sejauh ini kualitas produk hasil karyawan cukup baik meskipun terkadang ada hal yang harus diperbaiki lagi, misalnya pada saat proses pengelasan dan proses perekatan lem pada rangkaian pipa itu kurang maksimal sehingga terjadinya kebocoran, dan juga proses pemasangan dudukan kaki terkadang salah penempatan."</i>
Informan 2	<i>"Kalau saya lihat kualitas produk hasil anak-anak sih baik, hanya saja terkadang tidak tepat waktu karena suka ada hal-hal kecil yang harus diperbaiki lagi."</i>

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan diketahui bahwa karyawan PD. Indojoya Teknik memiliki kinerja yang perlu ditingkatkan lagi. Karena karyawan terkadang menghasilkan kualitas yang kurang maksimal, hal ini dibuktikan adanya kebocoran produk saat proses pengelasan dan lain-lain. Tentunya ini menjadi hambatan bagi perusahaan yang perlu diatasi sesegera mungkin.

Tabel 11 Pertanyaan 10 dan hasil wawancara

Pertanyaan 10	Apakah kuantitas yang dihasilkan karyawan sudah memenuhi standar perusahaan?
Informan 1	<i>"Karena kualitas yang diberikan terkadang kurang maksimal jadi perlu waktu tambahan untuk memperbaiki produk tersebut sehingga produk yang dihasilkan kurang dari target perusahaan, contoh misalnya ada tiga proyek yang sedang berjalan tapi anak-anak baru bisa beres hanya dua proyek."</i>
Informan 2	<i>"Kadang sudah sesuai target, kadang juga enggak tergantung bapak yang cek hasil produknya."</i>

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa kuantitas yang dihasilkan kurang maksimal dikarenakan terjadinya proses perbaikan saat kualitas produk yang dihasilkan mengalami kesalahan sehingga diperlukan waktu tambahan yang menyebabkan kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan, dan pada akhirnya target perusahaan tidak selesai tepat waktu.

Tabel 12 Pertanyaan 11 dan hasil wawancara

Pertanyaan 11	Apakah karyawan sudah memenuhi standar perusahaan dalam hal kedisiplinan?
Informan 1	<i>"Kalau sejauh ini karyawan disiplin sudah cukup baik dalam hal kehadiran, tepat waktu saat masuk dan pulang kerja."</i>
Informan 2	<i>"Kalau dilihat dari kehadiran sudah baik soalnya belum pernah ada kasus karyawan yang absen sampai satu minggu lebih paling sekitar tiga hari sih pernah ada, itupun langsung dikasih"</i>

	<i>teguran.”</i>
--	------------------

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan yang dinilai dari segi kedisiplinan sudah memenuhi standar perusahaan PD. Indojoya Teknik. Namun Pemimpin PD. Indojoya Teknik perlu tegas mengenai hal tersebut karena dengan pemimpin yang tegas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 13 Pertanyaan 12 dan hasil wawancara

Pertanyaan 12	Apakah karyawan dapat bekerja sama dengan baik?
Informan 1	<i>“Saya nilai kerjasama tim untuk sekarang masih kurang maksimal dikarenakan sekarang banyak karyawan yang masih baru, tapi semoga untuk kedepannya mereka lebih kompak lagi dan bisa lebih cepat dalam membereskan pekerjaan proyek.”</i>
Informan 2	<i>“Untuk sekarang sih masih belum ya, mungkin karena masih pada baru jadi pada masih ada rasa canggung.”</i>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kerjasama antar karyawan di PD. Indojoya Teknik masih kurang maksimal itu karena dijawab langsung oleh informan 1 dan 2. Mereka menilai kurangnya maksimal kerja sama tersebut dikarenakan banyak karyawan yang masih baru, sehingga masih ada rasa canggung di antara mereka.

Pembahasan Penelitian

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan PD. Indojoya Teknik

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan PD. Indojoya Teknik menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik selalu melibatkan bawahannya untuk berdiskusi dalam mengambil keputusan, terbuka dan menghargai setiap pendapat dari bawahannya, dan memiliki hubungan baik terhadap bawahannya. Berikut adalah indikator gaya kepemimpinan menurut Sari dan Putra (2019), antara lain:

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan

Pemimpin PD. Indojoya Teknik selalu memberikan kesempatan terhadap karyawannya berupa pendapat, saran atau kritik. Beliau merasa senang ketika ada karyawan yang memberikan pendapat karena hal tersebut dapat menjadi acuan seorang pemimpin dalam menemukan ide atau gagasan baru. Dengan adanya keterbukaan pemimpin terhadap karyawan dapat menciptakan komunikasi yang baik sehingga pada saat munculnya masalah, maka masalah itu dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, dan karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan ketika seorang pemimpin terbuka perihal pendapatnya. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara informan 1 “Ya kalau untuk keputusan saya seringnya ngobrol dulu sama karyawan yang lain tapi ada beberapa hal terkadang saya harus putuskan sendiri, misalnya kayak nentuin bahan baku yang bagus itu suka saya tanya sama karyawan.” Dan juga dari hasil wawancara informan 3 dan 4 selaku karyawannya, informan 3 memberikan jawaban “Suka sih tapi tetap bapa yang ambil keputusan, cuman kita kadang kasih sedikit saran aja.” Beserta juga jawaban dari informan 4 “Ngelibatin, tapi kalau saya ikut keputusan bapa aja.” Pemimpin PD. Indojoya Teknik memiliki karakteristik tersebut hal ini dibuktikan ketika beliau melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan contohnya seperti pembelian bahan baku untuk keperluan produk. Dalam mengambil keputusan secara bersama dengan musyawarah dapat menghasilkan keputusan yang terbaik, tidak hanya itu dengan mengambil keputusan secara bersama dapat menumbuhkan rasa solidaritas dan kekompakan baik antar karyawan maupun pemimpin.

2. Kapasitas Motivasi

Pemimpin PD. Indojoya Teknik selalu memberikan motivasi kepada karyawannya setiap pagi sebelum memulai pekerjaan itu dapat dilihat dari hasil wawancara informan 1 “Kalau saya pribadi sih, selalu memberikan intruksi terlebih dahulu kepada semua karyawan sebelum mulai bekerja dan juga memberikan semangat sama mereka.” Menurut peneliti dengan selalu memberikannya intruksi dan semangat setiap pagi sebelum memulai pekerjaan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga bukan hanya itu saja Pemimpin PD. Indojoya Teknik mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan cara menaikkan gaji karyawannya itu dapat dilihat dari hasil wawancara informan 1 “Kalau untuk karyawan yang berprestasi saya menjadi lebih perhatian sama dia, dan juga saya pasti selalu berusaha buat pertahanin dia di perusahaan ini dengan menaikkan salarynya.” Informan 2 “Yang jelas saya akan pertahankan dia di perusahaan ini, dan ada kebijakan kenaikan gaji.” Informan 3 “Kenaikan gaji biasanya.” Informan 4 “Kenaikan gaji.” Maka dari itu pemimpin PD. Indojoya Teknik cukup baik dalam hal memberikan motivasinya terhadap karyawan.

3. Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi yang baik bagi seorang pemimpin merupakan hal yang sangat penting bagi berjalannya perusahaan, karena dengan komunikasi yang baik dapat menjalin hubungan yang baik pula antara karyawan dan atasan. Pemimpin PD. Indojoya Teknik memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, beliau memberikan intruksi terhadap karyawannya dengan jelas dan mudah dipahami namun ada beberapa karyawan yang kurang mendengarkan intruksi pemimpin tetapi beliau terus menyampaikan informasi sampai karyawan mengerti mengenai pekerjaan yang dikerjakannya. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara informan 2 “Kalau bapak sudah pasti terbuka sama karyawannya dia orangnya suka ngobrol, kalau saya pribadi jarang interkasi sama karyawan. Soalnya saya lebih fokus ke konsumen.” Dan juga hasil wawancara informan 3 “Oh bapak orangnya enak di ajak diskusi, malah beliau suka nanya dan jarang marah.”. Maka dari itu menurut peneliti keterampilan komunikasi pemimpin PD. Indojoya Teknik sangatlah baik.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus mampu dalam mengendalikan bawahannya, dengan mengendalikan rasa emosionalnya dan juga dapat membedakan antara urusan pribadi dan pekerjaan. Bila pemimpin pandai dalam mengendalikan emosinya tentunya akan pandai dalam mengarahkan dan mengatur bawahannya. Pemimpin PD. Indojoya Teknik kurang pandai dalam mengatur dan mengendalikan emosinya sehingga ada beberapa karyawan yang kurang mendengarkan intruksi pemimpin hal ini terbukti dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara informan 3 dan 4 selaku karyawan. Informan 3 memberikan jawaban “Kalau menurut saya terkadang bapak suka terbawa ke tempat kerja, jadi saya juga terkadang suka kena marah gak jelas.” dan juga jawaban dari informan 4 “Kadang kadang sih, soalnya saya pernah beberapa kali kena marah padahal perasaan saya kerja sudah bener.” tentunya ini menjadi tugas seorang pemimpin mengatasi hambatan ini, karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga akan menghambat tujuan perusahaan.

Apakah Gaya Kepemimpinan Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan di PD. Indojoya Teknik

Gaya kepemimpinan yang diterapkan PD. Indojoya teknik sudah diketahui di penjelasan sebelumnya yaitu gaya kepemimpinan demkoratis, gaya kepemimpinan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam mengambil keputusan

Kemampuan dalam mengambil keputusan yang dilakukan pemimpin PD. Indojoya Teknik membuat karyawan merasa lebih dihargai karena pemimpin selalu melibatkan karyawannya untuk berdiskusi apabila ada suatu masalah di perusahaan.

2. Kapasitas Motivasi

Pemimpin PD. Indojoya Teknik telah cukup baik dalam memberikan kapasitas motivasinya sebagai seorang pemimpin terhadap karyawannya, sehingga hal tersebut membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

3. Keterampilan Komunikasi

Pemimpin PD. Indojoya Teknik pandai dalam berkomunikasi dengan karyawannya beliau dapat memberikan intruksi dengan jelas, sehingga karyawan dapat memahami pekerjaannya dan juga pemimpin PD. Indojoya Teknik sangat dekat dengan karyawannya. Hal ini menciptakan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya.

5. Kemampuan mengendalikan bawahan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya diketahui bahwa pemimpin PD. Indojoya Teknik kurang dapat mengendalikan bawahannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap beberapa karyawan yang senantiasa kurang maksimal dalam pekerjaannya, sehingga menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan target dari perusahaan.

Kinerja Karyawan di PD. Indojoya Teknik

Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan baik individu ataupun tim yang telah mereka selesaikan. Selain itu, tahap penilaian Kinerja adalah masalah untuk menilai keberhasilan atau kegagalan kebijakan, program, kegiatan, dan organisasi atau unit pelaksanaannya. Indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari sejumlah faktor, menurut Riyadi (2022:27), antara lain:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan untuk kemajuan perusahaannya ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan yang mempunyai kinerja baik akan mendapatkan feedback dari perusahaan berupa kebijakan kenaikan gaji dan perhatian lebih dari atasan hal ini dapat dilihat dari pernyataan informan 1 yang mengatakan "Kalau untuk karyawan yang berprestasi saya menjadi lebih perhatian sama dia, dan juga saya pasti selalu berusaha buat pertahanin dia di perusahaan ini dengan menaikkan salarynya." Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan PD. Indojoya teknik mengapresiasi setiap karyawan yang berprestasi.

2. Kualitas

Kualitas kerja adalah kemampuan atau keahlian kerja dari setiap orang, yang secara efektifitas dan efisiensi menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau sasaran dari perusahaan dengan baik dan juga berdaya guna. Dari hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa kinerja karyawan di PD. Indojoya Teknik kurang maksimal hal ini dibuktikan dengan

pernyataan informan 1 dan 2. Informan 1 mengatakan “Sejauh ini kualitas produk hasil karyawan cukup baik meskipun terkadang ada hal yang harus diperbaiki lagi, misalnya pada saat proses pengelasan dan proses perekatan lem pada rangkaian pipa itu kurang maksimal sehingga terjadinya kebocoran, dan juga proses pemasanganudukan kaki terkadang salah penempatan.” dan juga informan 2 mengatakan “Kalau saya lihat kualitas produk hasil anak-anak sih baik, hanya saja terkadang tidak tepat waktu karena suka ada hal-hal kecil yang harus diperbaiki lagi.” maka dapat disimpulkan kinerja karyawan PD. Indojaya Teknik kurang maksimal sehingga perlu ditingkatkan lagi.

3. Kuantitas

Kuantitas adalah bahwa ketepatan waktu karyawan tergantung bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan misalnya karyawan sudah terbiasa dan sudah menguasai pekerjaan tersebut, maka pada saat bekerja karyawan akan tepat waktu dalam menyelesaikannya. Secara teori yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu kuantitas kerja merupakan jumlah atau angka yang sudah ditetapkan perusahaan untuk dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan dari segi kuantitas yang dihasilkan kurang maksimal karena kualitas yang dihasilkan juga perlu diperbaiki kembali sehingga memakan waktu, yang seharusnya dipakai untuk proses selanjutnya tapi dipakai untuk memperbaiki produk yang salah. Tentunya hal ini menyebabkan kuantitas produk menjadi terhambat.

4. Kerja Sama

Kerja sama tim adalah proses individu saling bekerja sama dalam sebuah tim atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dari hasil wawancara diketahui bahwa kerja sama tim di PD. Indojaya Teknik untuk sekarang kurang baik karena adanya beberapa pegawai baru yang baru sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi terhadap karyawan lama. Hal ini ditegaskan oleh informan 1 yang menyatakan “Saya nilai kerjasama tim untuk sekarang masih kurang maksimal dikarenakan sekarang banyak karyawan yang masih baru, tapi semoga untuk kedepannya mereka lebih kompak lagi dan bisa lebih cepat dalam membereskan pekerjaan proyek.” Namun pemimpin jangan menunggu karyawan beradaptasi tetapi harus cepat dalam mengatasi hal tersebut maka semakin bagus kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya, bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pemimpin akan menjamin kepercayaan pemimpin dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui tanggung jawab karyawan PD. Indojaya Teknik cukup baik hal ini dapat dilihat dari karyawan yang bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan dengan memperbaiki kembali produk sampai selesai dan diperkuat oleh jawaban informan 1 “Kalau sejauh ini karyawan disiplin sudah cukup baik dalam hal kehadiran, tepat waktu saat masuk dan pulang kerja.”.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan PD. Indojaya Teknik adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik yaitu selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dan menerima saran dan

kritik dengan senang hati dari bawahannya. Pertama pemimpin PD. Indojoya Teknik memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat baik berupa saran atau kritik dan selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan untuk kepentingan perusahaan. Kedua Pemimpin PD. Indojoya Teknik selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya setiap pagi sebelum melakukan kegiatan bekerja hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga beliau pandai dalam berkomunikasi terlihat dari cara beliau berkomunikasi dengan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan senang saat melakukan diskusi bersama. Keempat pemimpin PD. Indojoya Teknik dinilai kurang pandai dalam mengendalikan bawahannya terlihat dari beberapa karyawan yang kurang mendengarkan intruksi pemimpin, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu beliau kurang tegas terhadap karyawan dan beliau tidak pandai dalam mengelola emosionalnya sehingga terkadang tidak profesional saat bekerja.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan PD. Indojoya Teknik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terlihat dari beberapa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan kurang maksimal sehingga tidak tercapainya target perusahaan untuk senantiasa tepat waktu sesuai perjanjian dengan konsumen. Kerja sama antar karyawan di perusahaan PD. Indojoya Teknik untuk saat ini belum mencapai tingkatan tertinggi dikarenakan banyaknya karyawan baru, sehingga masih ada rasa canggung diantara mereka. Perusahaan PD. Indojoya Teknik memberikan apresiasi terhadap karyawan dengan menaikkan gaji mereka apabila mereka loyal terhadap perusahaan dan menunjukkan kinerja yang positif dan juga memberikan dampak yang baik di lingkungan pekerjaan. Karyawan di PD. Indojoya Teknik mempunyai rasa tanggung jawab yang baik terlihat dari kehadiran yang selalu tepat waktu baik masuk ataupun pulang dan juga mereka selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyadnya, & Idewa. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- B. Miles M, & Huberman A. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Busro M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kriyantono. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Remaja Ro17sdakarya.
- Nikmat, & Katarina. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Riyadi, & Slamet. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Rumondan, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sari, Candra, G. G., & Putra. (2019). *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*

- Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, 1-26.
- Setiana, & Rubith, A. (2022). *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zhara Yusra. (2021). PENGELOLAAN LKP PADA MASA PENDEMIK COVID-19. *Journal Of Lifelong Learning*, IV(1), 15-22.