

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**

**Volume 1, Nomor 5, Juni 2023**

**E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8085479)**

**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8085479>**

## **Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Baru Gemilang**

**Deni Leo Aldi<sup>1</sup>, Syifa Pramudita Faddila<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn20.denialdi@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya strategi gaya kepemimpinan memberikan landasan ilmiah yang penting untuk pengembangan kepemimpinan yang efektif meningkatkan kinerja tim dan organisasi serta membantu pemimpin dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang kompleks di lingkungan kerja. Strategi pimpinan di PT Usaha Baru Gemilang lebih menerapkan kepada pimpinan yang otokratis yang mana pemimpin mengarahkan dan mengawasi karyawan operasional secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Metode penulisan yang digunakan pada penelitian yaitu metode Implementatif dengan berupa penjelasan deskriptif, yang dimana untuk mengumpulkan data instrumen yang diperoleh dalam penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan dengan 20 responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data yang diperlukan. merubah strategi pimpinan dari otokratis ke strategi pimpinan partisipatif yang dimana pemimpin akan memberikan ruang gerak bagi para bawahannya untuk dapat berpartisipasi dalam suatu keputusan dan akan menciptakan suasana hubungan salaiya mempercayai antara anggota dan pemimpin.

**Kata kunci:** *Strategi pimpinan, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

*A good leadership style is a leadership style that can motivate subordinates to work. Leadership style strategies provide an important scientific basis for effective leadership development, improve team and organizational performance and assist leaders in dealing with complex challenges and changes in the work environment. The leadership strategy at PT Usaha Baru Gemilang applies more to autocratic leadership in which the leader directs and strictly supervises operational employees to ensure that tasks are carried out as they wish. The writing method used in this research is the Implementative method in the form of descriptive explanations, in which to collect instrument data obtained in research through observation, interviews and documentation. Interviews were conducted with 20 respondents using a list of questions containing questions related to the required data. changing the leadership strategy from autocratic to participatory leadership strategy in which the leader will provide space for his subordinates to be able to participate in a decision and will create an atmosphere of mutual trust between members and leaders.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan kesuksesan pada sebuah organisasi. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan, Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengeloblaan yang baik supaya kinerja karyawan bisa lebih optimal. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang

tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Peranan pemimpin juga tidak kalah penting dalam menentukan kegagalan atau keberhasilan perusahaan. Pemimpin memegang kunci untuk mengendalikan sebuah perusahaan. Menurut Stoner J.A., R.E. Freeman dan D.R.Gilbert Jr., dalam Bob Foster dan Iwan Sidharta manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (2019:7).

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (2016:10) sedangkan menurut Chandler dalam Persari dkk (2018:105) strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi, diterapkannya aksi dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan tidaklah terlepas dari hasil penelitian lain yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga penelitian ini memiliki keterkaitan dan objek yang memiliki persamaan maupun perbedaan, penelitian pertama merupakan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Setiawan, Nursaid dan Nurul Qomariah (2022) dengan judul “The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance” yang diterbitkan pada International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI) Volume 11 Issue 2 Ser. 1 tahun 2022. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kuantitatif serta menggunakan variabel Competence, Leadership, Work Environment, motivation dan Employee Performance. Penelitian ini menggunakan sampel semua karyawan di Departemen Kependudukan dan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 98 orang, menggunakan Uji validitas dan reliabilitas dan memanfaatkan Partial Least Square (SEM-PLS) untuk melakukan pengujian hipotesis Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan Kinerja Karyawan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harusnya tetap memperhatikan semangat kerja yang dimiliki dari para pekerjanya. Menurut Hasibun Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (2017:171). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Setiap karyawan akan menjalankan tugasnya dengan senang hati tanpa keterpaksaan dan bisa memberikan hasil yang maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya sehingga sebagian besar karyawan melakukan pekerjaan dengan keterpaksaan dan memberikan hasil yang tidak maksimal.

Secara keseluruhan strategi gaya kepemimpinan memberikan landasan ilmiah yang penting untuk pengembangan kepemimpinan yang efektif meningkatkan kinerja tim dan organisasi serta membantu pemimpin dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang kompleks di lingkungan kerja membantu mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam berbagai konteks agar dapat memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda juga dapat mempengaruhi motivasi, kinerja dan kepuasan anggota tim, dalam dunia yang terus berubah pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan situasi yang berbeda, strategi gaya kepemimpinan membantu dalam memahami bagaimana hubungan antara pemimpin dan

anggota tim dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dengan mempelajari berbagai gaya kepemimpinan yang telah diteliti, calon pemimpin dapat mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan dan kelemahan masing-masing gaya kepemimpinan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif untuk mempersiapkan pemimpin masa depan. Penelitian terdahulu mengenai strategi gaya kepemimpinan memberikan wawasan penting tentang efek gaya kepemimpinan pada individu, kelompok dan organisasi secara keseluruhan penting untuk diingat bahwa setiap situasi dan konteks memiliki karakteristik yang unik dan pemimpin harus dapat menggabungkan temuan penelitian dengan pemahaman dan pengalaman mereka sendiri untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif.

Strategi kepemimpinan di PT Usaha Baru Gemilang lebih menerapkan kepada pimpinan yang otokratis yang mana pemimpin mengarahkan dan mengawasi karyawan operasional secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Penulis memilih judul ini dikarenakan menurut pandangan penulis gaya kepemimpinan yang di PT Usaha Baru Gemilang adanya fenomena tingkat kinerja karyawan yang masih kurang dikarenakan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sehingga bertujuan untuk memenuhi syarat dalam melaksanakan perkuliahan mata kuliah metodeologi penelitian juga untuk dapat menjadi tolak ukur terhadap strategi pimpinan pada perusahaan sehingga menghasilkan pimpinan yang efektif bagi perusahaan sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi kegiatan lain yang sejenis.

## **KAJIAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, (Muizu, 2014). Dimana untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik (Potu, 2013). Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan, hal ini dilakukan karena setiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja pegawainya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan pegawai dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Dari beberapa sumber terkait, setidaknya ada 9 gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lain yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya.

- 1) Kepemimpinan Otokratis. Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini biasanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian.
- 2) Kepemimpinan Birokrasi. Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur

dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

- 3) **Kepemimpinan Partisipatif.** Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.
- 4) **Kepemimpinan Delegatif.** Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi boomerang bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya.
- 5) **Kepemimpinan Transaksional.** Kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan reward ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.
- 6) **Kepemimpinan Transformasional.** Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik.
- 7) **Kepemimpinan Melayani (Servant).** Hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota daripada kepentingan pribadinya.
- 8) **Kepemimpinan Karismatik.** Pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan. Para pengikut cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin karismatik. Karisma tersebut timbul dari setiap kemampuan yang mempesona yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti setiap arahan yang ia inginkan.
- 9) **Kepemimpinan Situasional.** Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Diperkuat dengan penelitian Wa Ode (2014), dimana semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan. Menurut Soekarso menyatakan bahwa indikator dari kepemimpinan ada tiga (2015:45), yaitu:

- 1) Pengaruh

- a. Hubungan baik antara atasan dan bawahan.
  - b. Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan perusahaan.
- 2) Legitimasi
- a. Pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.
- 3) Tujuan
- a. Tanggung jawab terhadap tugas.
  - b. Pemberian bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan.
  - c. Pemberian kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat

Dari pembahasan diatas dapat di terangkan bahwa strategi kepemimpinan di PT Usaha Baru Gemilang lebih menerapkan kepada pimpinan yang otokratis yang mana pemimpin mengarahkan dan mengawasi karyawan operasional secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu (2013: 67), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Amirullah (2015: 231), kinerja karyawan adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasil penelitian Robbins (2002), Newstrom & Davis (2002), dan Ainsworth (2002), kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang yang dimiliki karyawan. Kemampuan dibentuk oleh keterampilan, pengetahuan, kompetensi, sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap dengan situasi, dan peluang yang dipengaruhi oleh lingkungan. Jika keseluruhan faktor ini diperhatikan oleh perusahaan, maka kemungkinan penciptaan kinerja karyawan dapat dioptimalkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Riani (2011) dalam Tampi (2014) adalah sebagai berikut:

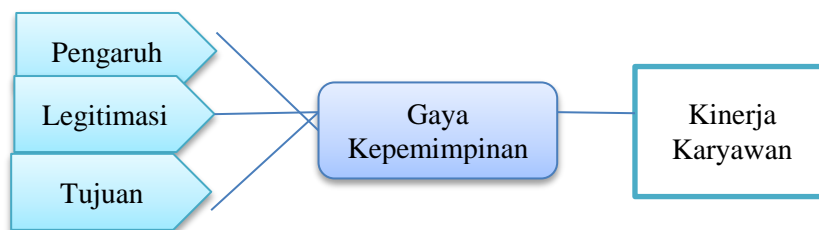
- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja menurut Edison (2016) mengembangkan dari pemikiran John Miner (1988) adalah sebagai berikut:

- 1) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat Asas. tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

## Kerangka Konseptual



## Proposisi

Proposisi Penelitian ini adalah merupakan dugaan sementara dari peneliti yang berhubungan dengan rumusan masalah verifikatif, yang dapat dinyatakan dengan kalimat sebagai berikut.

$P1 = \text{Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y)}$

## METODE

Metode penulisan yang digunakan pada penelitian yaitu metode Implementatif dengan berupa penjelasan deskriptif, yang dimana untuk mengumpulkan data instrumen yang diperoleh dalam penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian yang diimplementasikan dituangkan dalam bentuk artikel penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada PT Usaha Baru Gemilang yang beralamat di Jl. International Karawang Barat. No.623, Wadas, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361 pada bidang Jasa Transportasi, dalam penelitian ini informan strategi gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Usaha Baru Gemilang yang diikuti sertakan peneliti sebanyak 20 orang karyawan dilingkungan perusahaan, Menurut Sugiyono (2012:54) teknik penentuan informan disebut dengan istilah teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang disesuaikan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian.

## HASIL

### Profil Responden (profil perusahaan)

PT Usaha Baru Gemilang memulai bisnisnya pada tahun 2017, didalam bisnisnya semua kalangan juga membutuhkan transportasi untuk berbagai macam keperluan, dengan berbagai jenis. PT Usaha Baru Gemilang memulai untuk membangun bisnis mengenai ekspedisi barang antar kota maupun antar pulau di Indonesia. dengan memiliki reputasi yang baik dan keamanan barang, disetiap pengiriman barang sefty of box harus benar-benar di teliti karna sebagai pembisnis jasa hanya sebatas bertugas mengirim barang/produk itu kepada tujuan pengirim. PT Usaha Baru Gemilang juga lebih melihat atau mengsortir barang ketika pengiriman itu jarak tempuhnya sangat jauh (pecah, retak, rusak/yang lainnya) karna disetiap perjalanan tidak tau struktur jalan yang dilewati pasti berubah ubah.

Visi Perusahaan. PT. Usaha Baru Gemilang Transportasi adalah dapat membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan sehari – hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta juga ekspedisi barang antar pulau maupun manca negara turut mensejahterakan kehidupan beberapa kalangan sopir kota besar di Indonesia.

### Misi Perusahaan

- 1) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi roda empat yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
- 2) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
- 3) Membuka lapangan kerja selebar – lebarnya bagi masyarakat Indonesia.

- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial

### Hasil Penelitian

Wawancara yang dilakukan pada karyawan PT Usaha Baru Gemilang dilakukan dengan 20 responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data yang diperlukan.

Daftar Pertanyaan Wawancara terhadap Karyawan/Sopir

- 1) Sudah berapa lama anda bekerja di PT Usaha Baru Gemilang?
- 2) Apakah menjadi karyawan PT Usaha Baru Gemilang mempunyai keahlian khusus?
- 3) Bagaimana anda memberikan pelayanan terhadap customer perusahaan?
- 4) Menurut anda sudah efisien pelayanan yang anda berikan kepada customer?
- 5) Pada hari apa saja anda mendapatkan job/orderan dari perusahaan ke customer?
- 6) Customer perusahaan mana yang sering anda dapatkan job?
- 7) Apakah menurut anda fasilitas yang ada tidak memberikan kenyamanan terhadap customer?
- 8) Menurut anda apa keunggulan PT Usaha Baru Gemilang dibanding jasa transportasi lainnya?
- 9) Bagaimana solusi yang anda berikan terhadap customer yang komplin?
- 10) Bagaimana sistem jalur perjalanan anda menuju lokasi customer?
- 11) Apakah ada syarat khusus jika ingin menjadi sopir di PT Usaha Baru Gemilang?
- 12) Kalau sedang nyetir apa ada salip-salipan dengan angkutan massal lain?
- 13) Berapa jam bekerja dalam satu hari?
- 14) Berapa gaji perbulan?
- 15) Jika belum punya istri terus gaji kemana?

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada karyawan PT Usaha Baru Gemilang dengan 20 responden dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian bahwa pemimpin bersikap tegas dan ramah terhadap karyawan, memberi perhatian terhadap pekerjaan karyawannya serta terbuka terhadap karyawannya yang dapat menciptakan keharmonisan antara hubungan pimpinan dan karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap pimpinan dari PT Usaha Baru Gemilang sendiri bahwa informasi secara umum dari karyawannya tersebut mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkannya kurang lebih seperti itu, karena pimpinan berusaha bersikap baik dengan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawannya, namun pimpinan tetap memiliki komitmen tersendiri secara tegas bahwa setiap karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu apapun alasannya.

### KESIMPULAN

Strategi kepemimpinan di PT Usaha Baru Gemilang lebih menerapkan kepada pimpinan yang otokratis yang mana pemimpin mengarahkan dan mengawasi karyawan operasional secara ketat untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Strategi gaya kepemimpinan yang otokratis sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang masih kurang dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang personality dimana pemimpin yang mempunyai pengalaman dan latar belakang sebagai anggota TNI.

**SARAN**

Bagi perusahaan untuk merubah strategi pimpinan dari otokratis ke strategi pimpinan partisipatif yang dimana pemimpin akan memberikan ruang gerak bagi para bawahannya untuk dapat berpartisipasi dalam suatu keputusan dan akan menciptakan suasana hubungan salaiing mempercayai antara anggota dan pemimpin.

**Referensi**

- Afandi, R. (2013). Ciri kepemimpinan *laissez faire*. *kepemimpinan dalam pendidikan islam*.
- Arif Rahman Hakim, M. Y. (2014). Gaya Kepemimpinan. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*.
- Citra Leoni, B. T. (2014). Indikator gaya kepemimpinan *laissez faire*. *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado*.
- Dewi, S. P. (2012). Gaya Kepemimpinan. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi kasus pada SPBU anak cabang perusahaan Tb.Group)*.
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire*. Jakarta: SamudraBiru.
- Lasri Baskara, S. (2015). Gaya Kepemimpinan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada hotel travellers Suites Medan*.
- Syarifudin, M. (2013). Tipe Kepemimpinan. *Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda*.
- Tampi, B. J. (2014). Gaya Kepemimpinan. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia*.
- Trang, D. S. (2013). Kepemimpinan. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*.