

Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Study Kasus PT. BPR Prima Nusantara di Bekasi)

Suryati¹, Trie Andari Ratna Widyastuti²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

Email : suryatipnd27@gmail.com

Abstract.

The aim of this research is to analyze leadership style on employee performance at PT. BPR Prima Nusantara. The research method used is qualitative with a case study approach and data collection techniques through documentation, observation and semi-structured interviews in the interview and library research categories. The informants for this research were HRD, PE Compliance, APU-CFT Risk Management, Head of Marketing, and Collector, and interviewed academics. The research results show that the application of leadership style to the performance of PT employees. BPR Prima Nusantara is quite good, but there are several leaders who have an attitude of not caring about employee performance, such as a lack of attention and guidance when assigning tasks to employees, this is what causes a lack of motivation regarding the quality of employee performance at PT. BPR Prima Nusantara. To improve the quality of employee performance, it starts with oneself, as well as support from the leader.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance.

Cronicle of Article: Received (05,12,2024); Revised(10,12,2024); and Published (28,12,2024).

©2020 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author : Suryati adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author:* suryatipnd27@gmail.com

How to cite this article : Suryati, Widyastuti Trie Andar (2024) "Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Study Kasus PT.BPR Prima Nusantara di Bekasi)", *Adbispreneur*, 4 (6), pp. 541 - 548. Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan kehidupan bisnis di Indonesia saat ini, perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk dan layanannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Bagian penting dari kesuksesan perusahaan adalah pengembangan tenaga kerja potensial. Perusahaan dengan antusias mencari dan memelihara pegawai, menciptakan dan mempertahankan kemampuan SDM yang kompetitif. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tumpuan kesuksesan perusahaan.

Dalam manajemen personalia, perhatian khusus harus diberikan pada kinerja pegawai, karena kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan masing-masing sebagai hasil kerja yang telah dihasilkan pegawai sesuai dengan perannya. Perusahaan pasti menginginkan pegawai nya bekerja dengan baik untuk mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai kinerja yang diinginkan, antara lain Kepemimpinan, budaya, gaji, motivasi, lingkungan kerja, dan lain lain.

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh kuat untuk kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa pemimpin yang mempunyai sifat acuh tak acuh atau tidak peduli kepada bawahannya, seperti kurangnya bimbingan kerja kepada karyawan, kurangnya perhatian kepada karyawan, kurangnya memperhatikan masalah tugas pelaksanaan bawahan, membuat karyawan akhirnya kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan diperusahaan. Dan contoh kepemimpinan inilah yang terjadi pada PT. BPR Prima Nusatama.

Berdasarkan data histori pencapaian pada divisi marketing mengalami penurunan pada pencapaian kredit dari Januari hingga Desember 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel1.1 Data Penjualan Tahun 2023

Bulan	Target Penjualan	Volume penjualan
Januari	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 507 Juta
Februari	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 636 Juta
Maret	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 595 Juta
April	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 425 Juta
Mei	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 1.1 Milyar
Juni	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 616 Juta
Juli	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 551 Juta
Agustus	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 1.3 Milyar
September	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 1 Milyar
Oktober	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 884 Juta
November	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 723 Juta
Desember	Rp. 1.2 Milyar	Rp. 515 Juta

**Sumber : Laporan Penjualan
PT, BPR Prima Nusatama Tahun 2023**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dijadikan dasar untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan teori gaya kepemimpinan Stoner Andiwilaga (2016:64), Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27), Sondang P Siagian (2017), dan teori kinerja pegawai menurut Simamora (2015:339), Mathis, (2002 : 78), Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 75), Mangkunegara dalam Syelviani dan Iskandar (2017:15), Malayu S.P Hasibuan (2011:10) dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi penerapan gaya kepemimpinan pada PT. BPR Prima Nusatama dalam meningkatkan kinerja pegawai
2. Untuk menganalisis hambatan yang dihadapi dalam penerapan gaya kepemimpinan dalam

meningkatkan kinerja pegawai pada PT. BPR Prima Nusantara

3. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan yang dihadapi dalam penerapan gaya kepemimpinan yang efektif bagi PT. BPR Prima Nusantara dalam meningkatkan kinerja pegawai

LITERATUR REVIUW

Menurut Stoner Andiwilaga, (2016 : 64), menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Sutrisno (2017) ada lima gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin semacam ini ingin berkuasa penuh dalam berbagai situasi dan dalam menjalankan roda pemerintahannya tanpa konsultasi dengan bawahannya. Kepemimpinan otokratis itu berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan biasanya yang dikembangkan dalam kegiatannya hanya melaksanakan perintah atasan, sementara bawahan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapat.

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Menurut Dwiwibawa, (2012 : 15) Seorang pemimpin paternalistik memiliki gaya memimpin yang kepatuhan melindungi tapi juga mengkurui. Dalam menjalankan tugasnya, seorang paternalistik selalu mengutamakan kepentingan bersama/kebersamaan. Ia selalu memperlakukan setiap orang dalam organisasinya sama, tidak ada yang lebih menonjol. Artinya seorang paternalistik berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat dalam organisasi seadil dan se merata mungkin.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini sangat berbeda dengan gaya kepemimpinan otokrasi yang mendasarkan pada kekuasaan, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan yang harus melaksanakan keputusan. Hal ini sesuai penjelasan Kartini Kartono bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

4. Gaya Kepemimpinan *Laizzes Faire*

Menurut Afifuddin, (2005 : 34) *Laizzes Faire* (kendali bebas) merupakan kebaikan dari pemimpin otokrasi. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.

Gaya kepemimpinan ini dipersepsi bahwa roda pekerjaan organisasi diserahkan pada bawahannya. Seorang pemimpin memberikan keleluasaan pada bawahan dan menganggap bawahannya orang yang dewasa, sehingga pemimpin tidak perlu intervensi terhadap perjalanan organisasi. Di sini sang pemimpin percaya penuh pada bawahan atas keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang hendak dicapai organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Menurut Dwiwibawa, (2012 : 15) seorang pemimpin yang kharismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya.

Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2015:339) "Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang

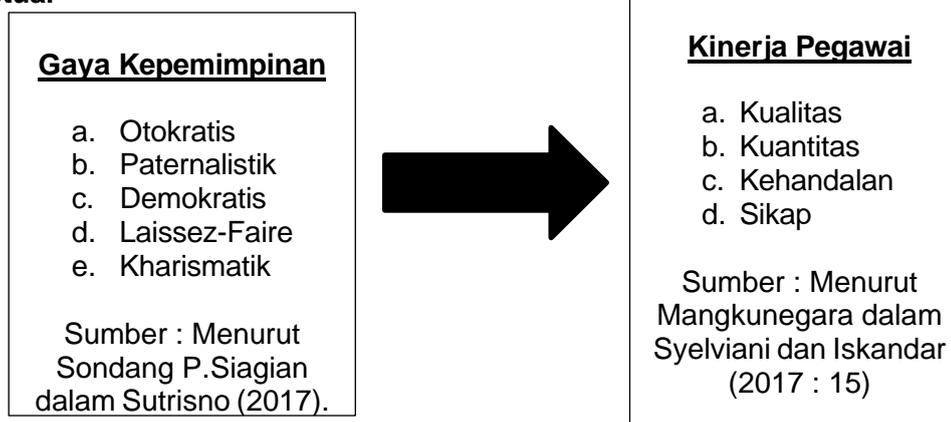
mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Mathis, (2002 : 78) kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Indikator-indikator Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 75) yaitu :

1. Kualitas Kerja
Menurut kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kerjasama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.
4. Kuantitas Kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Model Konseptual



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan jenis pendekatannya studi kasus. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik dokumentasi, observasi, wawancara dan penelitian perpustakaan (Ahmad, muslimah 2021 : 173). Teknik analisis datanya dengan cara data reduksi, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (conclusion drawing/verification) (Sugiyono, 2017:337). Keabsahan data dalam penelitian ini meliputi credibility, transferability, dependability, dan confirmability (Sugiyono, 2019). Tempat dan waktu penelitian dilakukan pada PT. BPR Prima Nusatama di Bekasi dengan periode penelitian dimulai dari bulan Maret sampai Juli 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui dokumentasi, observasi, wawancara, dan literatur terkait penelitian, peneliti menyajikan data dan temuan yang diperoleh, di lapangan. Berdasarkan penelitian penulis yakni, Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. BPR Prima Nusatama Di Bekasi. Fokus penelitian yang telah diuraikan pada bab III akan dianalisis untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian bab I.

Gaya Kepemimpinan

1. Otoriter

Gaya kepemimpinan yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin semacam ini ingin berkuasa penuh dalam berbagai situasi dan dalam menjalankan roda pemerintahannya tanpa konsultasi dengan bawahannya. Kepemimpinan otoriter itu berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan biasanya yang dikembangkan dalam kegiatannya hanya melaksanakan perintah atasan, sementara bawahan tidak diberi kesempatan untuk berinisiatif dan mengeluarkan pendapat-pendapat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, PE, APU PPT, Manajemen Resiko, gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang memiliki kemampuan pemecah masalah, berpikir strategis, mau mendengarkan saran/ide, mengapresiasi dan feedback yang membangun untuk team serta menjadi yang berlaku adil kepada semua karyawannya.

Dapat disimpulkan bahwa PT BPR Primata Nusatama tidak memiliki gaya kepemimpinan otoriter, ada beberapa pemimpin yang memiliki sifat acuh tak acuh cenderung tidak mau peduli dengan bawahannya, kurangnya bimbingan kerja yang pemimpin ajarkan kepada karyawan, serta kurangnya memperhatikan pelaksanaan tugas yang ia berikan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja itu sendiri.

2. Paternalistik

Menurut Dwiwibawa, (2012 : 15) Seorang pemimpin paternalistik memiliki gaya memimpin yang kepatuhan, melindungi tapi juga menggurui. Dalam menjalankan tugasnya, seorang paternalistik selalu mengutamakan kepentingan bersama/kebersamaan. Ia selalu memperlakukan setiap orang dalam organisasinya sama, tidak ada yang lebih menonjol. Artinya seorang paternalistik berusaha memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat dalam organisasi seadil dan semerata mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan HRD, PE, APU PPT, Manajemen Resiko, Untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja hal pertama yang kita lakukan adalah bersikap sopan dengan sesama rekan kerja, kemudian menyapa sesama rekan kerja, sehingga membuat rekan kerja kita menjadi nyaman.

Dapat disimpulkan bahwa PT BPR Prima Nusatama memiliki gaya kepemimpinan paternalistik ya itu selalu mengutamakan kepentingan bersama/kebersamaan. Ia selalu memperlakukan setiap orang dalam organisasinya sama, tidak ada yang lebih menonjol, artinya saling mengayomi antara atasan dan bawahan ini yang membuat gaya kepemimpinan ini disukai oleh karyawan-karyawan PT.BPR Prima Nusatama.

3. Demokratis

Gaya kepemimpinan ini sangat berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter yang mendasarkan pada kekuasaan, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis melibatkan bawahan yang harus melaksanakan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan HRD, PE, APU PPT, Manajemen Resiko, memotivasi diri saya sendiri dan rekan kerja dengan cara memberi semangat kepada diri sendiri, bekerja dengan sepenuh hati, meningkatkan kesabaran, kalahkan kebiasaan buruk dan kembangkan kebiasaan baik, itulah cara saya memotivasi diri sendiri dan rekan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa PT BPR Prima Nusatama memiliki gaya kepemimpinan demokratis karena pemimpin juga melibatkan bawahannya juga, artinya bawahan juga turut andil bagian di PT BPR Prima Nusatama.

4. Laissez Faire

Menurut Afifuddin, (2005 : 34) Laissez Faire (kendali bebas) merupakan kebaikan dari pemimpin otoriter. Jika pemimpin otoriter selalu mendominasi organisasi maka pemimpin laissez faire ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit. Gaya kepemimpinan ini dipersepsi bahwa roda pekerjaan organisasi diserahkan pada bawahannya. Seorang pemimpin memberikan keleluasaan pada bawahan dan menganggap bawahannya orang yang dewasa, sehingga pemimpin tidak perlu intervensi terhadap

perjalanan organisasi. Di sini sang pemimpin percaya penuh pada bawahan atas keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang hendak dicapai organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, PE, APU PPT, Manajemen Resiko, Pada umumnya, bos menyukai karyawan yang jujur dan penuh tanggung jawab, karena karyawan dengan tipe semacam itu bukan hal yang mudah untuk didapatkan. Oleh sebab itu, jika Anda mampu meyakinkan atasan bahwa anda orang yang dapat dipercaya dan penuh tanggung jawab dalam bekerja, sudah pasti dia akan lebih bersimpati terhadap Anda. Kalau sudah begitu, bukannya tidak mungkin suatu ketika bos akan menjadikan Anda sebagai orang kepercayaannya.

Dapat disimpulkan bahwa PT BPR Prima Nusatama memiliki gaya kepemimpinan Laizzes Faire apabila bawahan itu bisa benar-benar mengerti apa yang ia lakukan dan bertanggung jawab atas keputusan yang mereka ambil, jika tidak bisa bertanggung jawab dengan keputusan yang diambil maka gaya kepemimpinan Laizzes Faire di PT BPR Prima Nusatama tidak bisa diterapkan.

5. Kharismatik

Menurut Dwiwibawa, (2012 : 15) seorang pemimpin yang kharismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun mereka tidak dapat menjelaskan secara konkret mengapa ia mengaguminya. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, PE, APU PPT, Manajemen Resiko, Tentu ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan untuk menentukan kinerja karyawan yang berkualitas tentu dilihat dulu pemimpinannya seperti apa, jika pemimpinnya berkualitas maka karyawan dan kinerjanya juga berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, PE, APU PPT, Manajemen Resiko, Tentu ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan untuk menentukan kinerja karyawan yang berkualitas tentu dilihat dulu pemimpinannya seperti apa, jika pemimpinnya berkualitas maka karyawan dan kinerjanya juga berkualitas.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT BPR Prima Nusatama menyukai pemimpin yang Kharismatik apabila pemimpin itu sendiri berkualitas, bisa dilihat dari gaya kepemimpinan itu sendiri seperti apa ia memperlakukan bawahan nya, jika ia memperlakukan bawahan nya secara baik, maka ia akan dikagumi oleh bawahannya.

Kinerja Pegawai

1. Kualitas

Kotler (2005), beranggapan bahwa kualitas adalah keseluruhan sifat suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Marketing, dan Colector Kualitas kerja mempengaruhi kinerja kerja karyawan, untuk meningkatkan kualitas kerja dibutuhkan motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang baik, tentu kualitas kerja yang baik akan menghasilkan setiap nilai positif berarti setiap peningkatan kualitas kerja dan komitmen kerja pegawai berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa PT BPR Prima Nusatama memiliki kualitas kerja yang cukup baik, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dibutuhkan motivasi kerja dari dalam diri sendiri, serta lingkungan kerja yang baik sehingga bisa meningkatkan kualitas kerja yang diinginkan, artinya untuk meningkatkan kualitas baik untuk diri sendiri maupun peningkatan dalam bekerja, itu yang bisa meningkatkan kualitas itu adalah dirimu sendiri yang paling menjadi faktor utama kemudian barulah di dukung oleh faktor luar atau lingkungan sekitar.

2. Kuantitas

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2011) bahwa Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukur yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Marketing, dan Colector Untuk mengoptimalkan kuantitas kerja, kita harus memberikan tugas sesuai minat SDM, membangun komunikasi dua arah secara efektif, menciptakan atmosfer kerja yang baik, tentu sangat dibutuhkan kuantitas kerja disuatu perusahaan karena sangat berperan, ya itu untuk mengukur

serta membandingkan kualitas dan kuantitas karyawan, Kita harus memperbaiki kualitas terlebih dahulu barulah kita meningkatkan kuantitas dengan cara bekerja lebih baik dari sebelumnya, sangat diperlukan seperti sama halnya untuk mengoptimalkan kerja, kita harus membuat diri sendiri merasa nyaman dalam bekerja, karena kuantitas kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa PT BPR Prima Nusatama sangat berperan dalam kuantitas kerja karyawannya, untuk meningkatkan kuantitas kerja ada baiknya memperbaiki kualitas kerja terlebih dahulu agar kuantitas kerja yang dilakukan lebih optimal, hasil kuantitas kerja yang telah optimal bisa dihasilkan dari peningkatan kerja, berupa hasil target yang telah dicapai oleh karyawan marketing atau collector biasanya mereka bekerja berorientasi dengan target berupa angka yang telah dicapai.

3. Kehandalan

Kehandalan menurut Lupiyoadi (2006:148) adalah kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Marketing, dan Collector, Tentu kita sebagai seorang karyawan harus bisa diandalkan dalam segala aspek, contohnya apakah kita bisa dapat dipercaya dalam hal pekerjaan, barulah kita bisa disebut orang yang dapat diandalkan, Bisa dibilang saya adalah tipikal orang yang bekerja secara konsisten, karena selama bekerja menjadi collector dituntut untuk mencapai target.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT BPR Prima Nusatama rata-rata karyawan di bagian marketing dan collector dapat diandalkan dalam segi kejujuran, dapat dipercaya setiap pekerjaan yang diberikan atasan harus dikerjakan secara optimal, apalagi bagi mereka yang bekerja dengan berorientasi dengan target, jika target tidak tercapai itu sama saja kita adalah orang yang tidak bisa diandalkan.

4. Sikap

Menurut, (Emory Bogardus). Sikap adalah kecenderungan untuk bertindak ke arah atau melawan suatu faktor lingkungan (Sikap adalah kesiapan siaga mental atau saraf (Goldon Allport). Sikap adalah konsistensi dalam tanggapan terhadap objek-objek sosial (Donald Cambell).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Marketing, dan Collector, Sebenarnya tidak peduli tentang apa yang dibilang orang lain tetapi ini sudah menyangkut harga diri, yang pertama saya lakukan adalah mengajak orang itu berbicara berdua dan menasehatinya, menjelekkan orang tidak sesuai dengan fakta itu sama aja dengan perbuatan tercela, Sangat penting dalam bersikap baik bukan hanya dalam dunia pekerjaan tetapi dalam segala hal.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT BPR Prima Nusatama rata-rata memiliki sikap acuh tak acuh atau tidak peduli tentang masalah yang negatif apalagi masalah itu menyangkut dirinya sendiri, yang mereka lakukan untuk membereskan masalah tersebut dengan berdiskusi jika masalah tersebut adalah masalah antar karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari informasi yang disajikan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal yang dapat menjawab pertanyaan penelitian, yaitu Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. BPR Prima Nusatama terhadap kinerja karyawan sudah cukup baik, namun ada beberapa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan acuh tak acuh terkadang tidak peduli dengan bawahannya, kurangnya bimbingan terhadap karyawan, terkadang hanya memberikan tugas, tanpa memberikan feedback kepada karyawan, itulah yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Tentu saja didalam suatu perusahaan pasti ada saja hambatan yang dialami dalam bekerja maupun karyawan atau pegawai pada PT. BPR Prima Nusatama didalam perusahaan tidak semuanya bisa menerapkan semua gaya kepemimpinan itu tergantung dari individu pegawai masing-masing, berdasarkan fakta lapangan hambatan yang dihadapi itu dari faktor karyawan itu sendiri, yang kedua dari faktor luar atau lingkungan.

Untuk menyelesaikan hambatan yang dialami pegawai PT. BPR Prima Nusatama, meningkatkan kualitas diri dari segi performa dan kuantitas dalam bekerja seperti selalu berpikir positif tentang

pekerjaan, tidak terpengaruh akan hal-hal berita negatif yang dapat merugikan diri sendiri.

Dari fakta dan pembahasan di atas maka diambil beberapa saran yakni Sebaiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. BPR Prima Nusatama harus menyesuaikan karakter bawahannya untuk memilih gaya kepemimpinan mana yang akan diterapkan untuk bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara bisa juga PT. BPR Prima Nusatama menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang tidak memikirkan diri sendiri, misalnya karyawan diberikan kesempatan untuk berpendapat dan ikut terlibat dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan. Sebaiknya Perusahaan PT. BPR Prima Nusatama memberikan solusi untuk masing-masing karyawan jika karyawan mengalami hambatan atau masalah tentang pekerjaan. Sebaiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. BPR Prima Nusatama harus sejalan terhadap kinerja karyawan karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Fahmi, Irham. 2015. Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis.

Bandung: Cv Alfabeta.

Hidayat. Kepemimpinan dari Supervisi Pendidikan.

Banten:YPSIM,2019

Jurnal

Abdillah, Z. E. dan Kamal, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12 (2), hlm. 106. Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Sofianti, I. D. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Mataram: Skripsi Universitas Muhammadiyah Mataram.*

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke 2).* ZANAFAPUBLISHING

Bakti & La Ode Muhammad Elwan. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 2(2), 45-46

Teguh Wahyono (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Kimia Farma (PERSERO), TBK. *Jurnal Manajemen Tools* 11(2)

Frencky Basna (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen VOI* 7 No 4 Edisi Khusus 2

Bachtiar Arifudin Husain, Indra Novendri, Denok Sunarsi, Sutrisno (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa.*

Rifqi Arsyil Majid, Muh. Reza Khatami, Veritia, Dedek Kumara, Dede solihin (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Yang Mendorong Motivasi Kerja Terhadap Karyawan di PT. Bakted Fire Ceria. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia.*

Affandy. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 4(9), 181.