

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA ACE HARDWARE BANJARMASIN

ABSTRAK

Nuryana Aulia¹, Hj. Susiladewi², Prihatini Ade Mayvita³
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
 Banjarmasin, 17310373
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
 Banjarmasin, 060102181
 Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
 Banjarmasin, 19720519 200501 2 002
 Email : nuryanaaulia@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang selama ini dilakukan sehingga kinerja karyawan menjadi rendah pada *Ace Hardware* Banjarmasin. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Ace Hardware* Banjarmasin

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional Pada *Ace Hardware* Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan di *Ace Hardware* Banjarmasin. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the leadership style that has been carried out so that employee performance becomes low at Ace Hardware Banjarmasin. To find out the obstacles faced in improving employee performance at Ace Hardware Banjarmasin

The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make more general conclusions, examining the Analysis of Leadership Styles to Improve Operational Employee Performance at Ace Hardware Banjarmasin.

The results showed that leadership style with employee performance at the company at Ace Hardware Banjarmasin. Leadership style is the way a leader uses to influence the behavior of his subordinates. The leadership style (leadership style) of a leader will greatly affect the performance of employees or subordinates

Keywords: Leadership Style, Performance, Operational Employees

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, maka peran pemimpin juga sangat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia itu sendiri. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur di dalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki perilaku atau gaya memimpin yang berbeda dalam memberikan dorongan semangat kerja karyawan karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemimpin harus dapat melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ace Hardware Banjarmasin sebagai perusahaan yang memiliki usaha di berbagai bidang seperti perlengkapan rumah dan gaya hidup, perlengkapan industri, dan juga minuman sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dan juga faktor yang menyebabkan hal ini sehingga *Ace Hardware* Banjarmasin dapat memonitor dan mengontrol serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki mengingat banyak kompetitor dari *Ace Hardware* Banjarmasin. PT. *Ace Hardware* Indonesia Cabang Banjarmasin terdiri dari beberapa bagian divisi, setiap divisi dipimpin oleh seorang supervisor dan secara keseluruhan perusahaan dipimpin oleh seorang Manager.

Dalam menjalankan aktivitasnya tentunya sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan yang ada, namun untuk mengukur kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Sementara masalah yang timbul saat ini adalah supervisor pada divisi operasional lapangan kurang memberikan contoh dan teladan yang baik pada bawahannya seperti, supervisor sangat acuh dengan penampilannya, selalu memerintah dengan suara yang keras yang hal ini menyebabkan bawahan tidak betah berlama-lama berbicara dengannya dan menyebabkan *image* yang kurang baik, supervisor tidak pernah melakukan *meeting* sebelum melakukan aktivitas sehingga sering terjadi kesalahan perintah dan tidak adanya kesempatan dari bawahannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang muncul di lapangan. Supervisor juga sangat jarang

melihat atau memeriksa hasil pekerjaan bawahannya, kalau terjadi kesalahan tidak mengetahui secara pasti dan hanya mendapatkan cerita dari divisi lain tanpa menanyakan langsung kepada bawahannya.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan :

1. Hasil kerja yang tidak maksimal, hal ini mengakibatkan banyak kesalahan-kesalahan dalam pelaporan yang dikerjakan oleh karyawan.
2. Laporan yang dikerjakan sering tidak tepat waktu.
3. Karyawan sering datang terlambat.

Selama 12 bulan terakhir perusahaan mengalami penurunan penjualan yang sangat cepat, karena pelayanan karyawan terhadap *customer* kurang maksimal sehingga *customer* merasa kurang maksimal dalam menerima pelayanan. Kondisi toko yang kurang bersih, harga tidak sesuai, dan semangat kerja karyawan yang menurun juga menjadi faktor penurunan pencapaian target penjualan sehingga *customer* memilih berbelanja ke toko lain.

Ke pemimpin an harus melekat pada se orang kepala, karena pada dasar nya ke pemimpin an merupa kan inti dari pada manajemen. Ke pemimpin an itu sen diri adalah hubung an antara manusia, ke pemimpin an me rupa kan motor penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu pe rusaha an, se hingga dapat lah di kata kan

bahwa sukses atau ke gagal an yang dialami suatu organisasi sebagian besar di tentu kan oleh kualitas ke pemimpin an yang di miliki oleh orang-orang yang di serahi tugas se bagai se orang pemimpin.

Ke pemimpin an adalah bagi an penting dari manajemen untuk mencapai tuju an pe rusahaan. Peran utama pemimpin adalah mem pengaruhi orang lain untuk men capai tujuan yang di tetap kan perusahaan. Ke pemimpin an yang ber hasil ber gantung pada perilaku, keterampilan, dan tindakan yang tepat dalam menangani se buah masalah. Para pemimpin mengguna kan jenis ke terampil an yang ber beda beda seperti ke terampil an teknis, ke terampil an manusiawi, dan ke terampil an konseptual. Ke terampil an teknis mengacu pada penge tahuan dan ke terampil an se se orang dalam salah satu jenis proses atau teknik. Ke terampil an manusia wi (*human skill*) adalah ke mampu an be kerja se cara efektif dengan orang-orang dan mem bina kerja tim. Ke terampil an konsep tual adalah kemampuan untuk ber pikir dalam kaitan nya dengan model, kerangka, hubungan yang luas, seperti rencana jangka pan jang.

Gaya ke pemimpin an di dalam per usaha an ini meng guna kan gaya ke pemimpin an otoriter, gaya kepemimpinan otoriter adalah jika ke kuasa an atau wewe nang, se bagi an besar mutlak tetap ber ada pada pimpinan, pengambil an keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetap kan sendiri oleh pemimpin, bawahan nya tidak di ikut serta kan dalam pengambilan keputusan. Otoritas ke pemimpin an nya hanya melihat produktiv itas bawahan nya

tanpa memperhatikan kesejahteraan bawahannya, sistem kepemimpinan ini tidak disukai oleh para karyawan dimanapun karyawan berada. Gaya kepemimpinan ini selalu tidak sepaham, maka dari karyawan yang berada di *Ace Hardware* Banjarmasin menginginkan pemimpin yang lebih memperhatikan pendapat karyawan yang ada, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diakui oleh perusahaan tempat ia bekerja.

Kondisi lingkungan kerja karyawan *Ace Hardware* Banjarmasin masih kurang nyaman, karena fasilitas toko seperti, alat pendingin ruangan (AC) tidak berfungsi dengan baik karena kerusakan yang belum diperbaiki dan penanganan perbaikan yang lambat, padahal karyawan toko sudah memberi tahu kepada pimpinan. Dan ini sangat berdampak kepada kenyamanan karyawan yang sering merasa kepanasan saat bekerja. Penghargaan terhadap karyawan belum terlihat signifikan belum ada pemberian promosi jabatan. Sehingga karyawan tidak termotivasi karena mereka merasa untuk apa bekerja semaksimal mungkin tetapi kinerja mereka yang didapat tidak diberi penghargaan.

Gu na meng hadapi masalah-masalah ter sebut maka se belum nya perusahaan perlu melaku kan peninjauan ter hadap ke pemimpin an yang di jalan kan oleh perusahaan tersebut. Ke pemimpinan me rupa kan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Oleh karena itu ke pemimpin an merupa kan ke mampu an yang di punyai seseorang untuk mem pengaruhi orang lain agar be kerja

untuk men capai tujuan dan sasaran. Ke pemimpin an juga dapat di arti kan se bagai suatu tinda kan untuk mempengaruhi orang lain da lam mencapai tuju an tertentu tanpa paksa an.

Ke pemimpin an men jadi sangat penting karena mampu mem pengaruhi kinerja karya wan. Pimpinan menyedia kan dukungan tugas pada saat mereka mem bantu peng adaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam rangka menyingkirkan hambatan yang ada kala nya menghalangi karyawan untuk ber prestasi.

Ber dasa rkan uraian di atas maka dalam peneliti an ini di guna kan judul : Analisis Gaya Ke pemimpin an Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional Pa da *Ace Hardware* Banjar masin

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan di *Ace Hardware*

Banjarmasin yang beralamat di Jl. A.Yani km 6,4 No.18/19 Kelurahan Pemurus Luar Kecamatan Banjarmasin Selatan, Pemurus Dalam, Banjarmasin Selatan, Pemurus Dalam, *South* Banjarmasin, Banjarmasin *City*, *South* Kalimantan 70248.

3. Subjek dan Objek Penelitian

1) Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah analisis gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan operasional pada *Ace Hardware* Banjarmasin.

2) Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Ace Hardware* Banjarmasin

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung lapangan.

2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ace Hardware Banjarmasin sebagai perusahaan yang memiliki usaha di berbagai bidang seperti perlengkapan rumah dan gaya hidup, perlengkapan industri, dan juga minuman sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan dan juga faktor yang menyebabkan hal ini sehingga *Ace Hardware* Banjarmasin dapat memonitor dan mengontrol serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki mengingat banyak kompetitor dari *Ace Hardware* Banjarmasin. PT. *Ace Hardware* Indonesia Cabang Banjarmasin terdiri dari beberapa bagian divisi, setiap divisi dipimpin oleh seorang *supervisor* dan secara keseluruhan perusahaan dipimpin oleh seorang Manager.

Dalam menjalankan aktivitasnya tentunya sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan yang ada, namun untuk mengukur kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Sementara masalah yang timbul saat ini adalah *supervisor* pada divisi operasional lapangan kurang memberikan contoh dan teladan yang baik pada bawahannya seperti, *supervisor* sangat acuh dengan penampilannya, selalu memerintah dengan suara yang keras yang hal ini menyebabkan bawahan tidak betah berlama-lama berbicara dengannya dan menyebabkan *image* yang kurang baik, *supervisor* tidak pernah melakukan *meeting* sebelum melakukan aktivitas sehingga sering terjadi kesalahan perintah dan tidak adanya kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan masalah-masalah yang muncul dilapangan. *Supervisor* juga sangat jarang

melihat atau memeriksa hasil pekerjaan bawahannya, kalau terjadi kesalahan tidak mengetahui secara pasti dan hanya mendapatkan cerita dari divisi lain tanpa menanyakan langsung kepada bawahannya.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan :

1. Hasil kerja yang tidak maksimal, hal ini mengakibatkan banyak kesalahan-kesalahan dalam pelaporan yang dikerjakan oleh karyawan.
2. Laporan yang dikerjakan sering tidak tepat waktu.
3. Karyawan sering datang terlambat.

Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2021, data penelitian menggali Gaya Kepemimpinan yang selama ini dilakukan sehingga Kinerja Karyawan menjadi rendah pada *Ace Hardware* Banjarmasin. Dalam hal ini peneliti ingin memaparkan Apa kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada *Ace Hardware* Banjarmasin

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan yang selama ini dilakukan sehingga Kinerja Karyawan menjadi rendah pada *Ace Hardware* Banjarmasin

Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang Diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut, dan para *stakeholder* telah terbiasa

menjadikan kinerja sebagai salah satu ukuran dalam mendukung pengambilan keputusan. Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*.

Faktor pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai target pendapatan perusahaan setiap tahunnya. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pendapatan yang bertujuan untuk buktikan dalam persaingan pasar. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan di *Ace Hardware* Banjarmasin, menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada *Ace Hardware* Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan yang otoriter.

Berdasarkan dari pemaparan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan mengenai gaya kepemimpinan pada *Ace Hardware* Banjarmasin, yaitu sebagai berikut :

1. Tidak Tegas

Pemimpin mestilah tegas ketegasan adalah sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang dan berlarut-larut. Sebab, tugas yang paling berarti bagi seorang pemimpin adalah mengambil keputusan yang baik, tepat dan normatif.

Tentulah, bukan masalah mudah karena setiap keputusan pemimpin memiliki risiko dan konsekuensi. Putusan itu juga pasti berdampak pada rasa keadilan dan secara pasti ada yang dikorbankan

dari keputusan tersebut. Makanya, menelorkan putusan membuat seseorang pemimpin harus hati-hati dalam menentukan ketegasan pada keputusan yang dia ambil karena pemimpin yang mengubah-ubah keputusan akan mendegradasi kewibawaan yang dia perankan.

Perlu diingat bahwa bahwa wibawa pemimpin bukan karena jabatannya, tetapi seberapa banyak keputusannya tepat dan sukses menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Makin banyak keputusan besar yang sukses, makin tinggi derajat kepemimpinannya. Sebaliknya, makin sering keputusannya salah, semakin turun kualitas dan derajat kepemimpinan seseorang.

Kalau begitu, keputusan tegas memang perlu tetapi harus telah dipertimbangkan dengan sematangmatangnya. Jadi keputusan yang tegas adalah suatu pilihan sikap untuk melakukan sesuatu yang benar dan tidak bimbang. Keputusan yang tegas bukanlah sikap keras, ngotot dan kaku. Oleh karena itu harus mengalahkan keragu-raguan yang ada dengan mencoba menggali data dan fakta serta ketemuanya tujuan yang jelas sebagai target dari suatu keputusan yang tidak boleh sekedar coba-coba.

2. Tidak Jelas

Pendekatan ini menekankan pada atribut personal seorang pemimpin. Penelitian sekarang mencoba untuk menghubungkan siat dengan syarat-syarat peran yang spesifik pada perbedaan tipe posisi managerial. Pemimpin yang efektif secara luas, hirarki organisasi cenderung mempunyai kebutuhan kekuasaan yang kuat, kebutuhan

untuk berprestasi yang kuat, dan relatif kebutuhan afiliasi lebih lemah. Manager yang efektif mempunyai orientasi kekuasaan bersosialisasi dengan kematangan emosi yang tinggi.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Ace Hardware Banjarmasin

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dalam membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para karyawan atau bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun informal. Kemungkinan ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Misalnya, faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, gaji yang memadai, disiplin, promosi, fasilitas yang nyaman dan lain-lain.

Sedangkan kinerja karyawan itu masalah utama dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terdapat dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.

Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk

meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan agar di kemudian hari dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kemampuan, keterampilan dan karakteristik personal yang dituntut dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Kinerja karyawan juga ditentukan oleh seberapa besar motivasi karyawan dalam usaha mencapai standar yang ditetapkan organisasi. Selain usaha dan kemampuan serta sifat individu, dukungan dari lingkungan juga diperlukan untuk memperkuat perilaku kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang selama ini dilakukan sehingga kinerja karyawan menjadi rendah pada *Ace Hardware* Banjarmasin adalah berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan pada jabatan setingkat Manager di *Ace Hardware* Banjarmasin, menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada *Ace Hardware* Banjarmasin merupakan gaya kepemimpinan otokratis, sehingga gaya kepemimpinan yang partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang

tepat untuk diterapkan pada *Ace Hardware* Banjarmasin.

2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Ace Hardware* Banjarmasin tidak ada, karena karyawan *Ace Hardware* Banjarmasin bekerja sesuai dengan SOP, sehingga sudah tahu aturan perusahaan, hanya saja sikap pimpinan yang bertindak otoriter sehingga karyawan bekerja dibawah tekanan.

Saran

1. Pimpinan perlu meningkatkan komunikasi dua arah guna memotivasi karyawan dalam pekerjaannya. Karena dengan komunikasi yang baik karyawan merasa lebih dihargai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
2. Pimpinan harus sering ikut terjun ke lapangan untuk melakukan pengawasan maupun membantu dan menunjukkan bagaimana cara mengatasi permasalahan yang dialami oleh karyawan di lapangan.
3. Hendaknya pimpinan di *Ace Hardware* Banjarmasin bisa mengevaluasi gaya kepemimpinan saat ini apakah sudah baik atau belum, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan.

4. Hendaknya perusahaan menyediakan suatu wadah yang dapat berupa kotak saran sehingga karyawan dapat menyampaikan keluhan atau masalah yang dihadapinya. Dengan adanya hal tersebut, maka pemimpin dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan serta pemimpin dapat selalu memperbaiki sikap kepemimpinannya terhadap para karyawannya agar kinerja karyawan tetap stabil dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menabuh variabel lain seperti Gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja, agar hasil penelitian lebih bervariasi dan lengkap

DAFTAR ISI

- Algifari, (2017). *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP-YKPN.
- Arikunto, Suharsini, (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- Faisal, (2017), *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya
- Ferdiansyah, Muhamad, (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap*

Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero). Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.

- Handoko, T. Ha ni, (2017). *Manajemen Per sonalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Pendekatan Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi-UGM.
- Martoyo, Susilo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Najhan Noor, Muhammad, (2019). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin*. Banjarmasin : STIE Nasional.
- Rokamah, Ridho, (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*. Ponorogo : IAIN Ponorogo.
- Sari, Rini Hapsah, (2018). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung*. Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Siagian, Sondang. P, (2016).
*Manajemen Sumber Daya
Manusia.* Jakarta: Bumi
Aksara.