GAYA KEPEMIMPINAN PADA CV. MEKAR AGUNG SENTOSA PONTIANAK

Novita

email:novitata45@gmail.com Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya yang berbeda dalam memimpin karyawannya. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tidak sesuai dengan kondisi yang ada di dalam perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya tingkat kinerja karyawan dalah bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang menonjol pada perusahaan CV Mekar Agung Sentosa Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu penulis mengambil sampel dari keseluruhan populasi yang berjumlah 38 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis kuantitatif dimana penulis mengukur data tersebut menggunakan skala likert. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan yang paling menonjol pada pimpinan perusahaan CV Mekar Agung Sentosa Pontianak adalah gaya kepemimpinan demokratis/democratic. Saran dari penulis adalah agar penerapan gaya kepemimpinan demokratis/democratic pimpinan perusahaan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di dalam suatu perusahaan.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan, karyawan, perusahaan

PENDAHULUAN

Dengan semakin ketatnya persaingan dan semakin maju teknologi saat ini maka terjadi persaingan perusahaan untuk menjadi yang terbaik di dalam dunia bisnis. Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Walaupun teknologi informasi dan komunikasi saat ini semakin canggih dan persediaan bahan baku yang mencukupi serta modal perusahaan yang memadai, tetapi tanpa adanya peran sumber daya manusia, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan peran pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar dapat membangun hubungan kerja sama yang baik serta meningkatkan prestasi kerja karyawan baik pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi.Setiap pemimpin mempunyai perilaku yang berbeda dalam memimpin bawahannya. Perilaku para pemimpin itu disebut

dengan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang dituntut adalah yang mampu mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

KAJIAN TEORITIS

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen terpenting organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi dan uang karena dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan sumber daya manusialah yang bergerak mengelola jalannya perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia dijadikan manejemen sebagai salah satu indikator yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mondy (2008: 4) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Fathoni (2006: 10): "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia."

Menurut Sule dan Saefullah (2006:13-14):

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah."

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan hubungan dan peranan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan sehingga diperlukan manajemen untuk mengatur, mengkoordinasikan dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada untuk bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tentunya dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan peranan seorang pemimpin dalam mengatur sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu seorang pemimpin

dengan wewenang kepemimpinannya dapat membantu manajemen dalam mengatur sumber daya manusia seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Namun seringkali kepemimpinan dan manajemen disamakan pengertiannya oleh kebanyakan orang, tetapi pada dasarnya kepemimpinan dan manajemen merupakan hal yang berbeda. Menurut Thoha (2007:8): "Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi." Pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai arti yang lebih luas dibandingkan dengan manajemen.

Menurut Wibowo (2016: 281): "Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannnya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi." Menurut Feriyanto dan Triana (2015: 93): "Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi."

Menurut Solihin (2011: 131):

"Kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (directing) dan memengaruhi (influencing) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (task-related activities), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan."

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu dalam memengaruhi orang lain atau kelompok dengan menggunakan kekuasaannya dalam mengatur, mengarahkan bawahannya dalam pengerjaan tugas yang diberikan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Siswanto (2015:14) Spesifikasi Manajemen, Manajer, dan Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1. Manajemen
 - a. Seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.
 - b. Seni, ilmu, dan prosesnya
- 2. Manajer

- a. Seseorang yang bertindak sebagai perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, dan pengendali terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.
- b. Orang atau pelakunya.
- 3. Kepemimpinan
 - a. Sikap yang harus dimiliki oleh perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi, dan pengendali.
 - b. Sifat atau jiwanya.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan manajemen merupakan hal yang berbeda tetapi saling berhubungan. Dimana kepemimpinan hanya akan berjalan dengan adanya pelaksanaan manajemen sehingga dalam menjalankan organisasi diperlukan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya yang berbeda-beda dalam memimpin organisasinya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015: 95): "Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin." Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 93): "Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/ atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu."

Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015: 97) adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada, sebagai berikut:

- 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian
 Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan
- 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis/*Democratic*Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
- 3. Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez-Faire

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Dalam Teori *PathGoal* yang dikemukakan oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2008: 290-291) terdapat empat tipe atau gaya pokok perilaku pemimpin, yaitu:

- 1. Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

 Bawahan tahu secara jelas apa yang diharapkan dari mereka dan perintahperintah khusus diberikan oleh pemimpin. Di sini tidak ada partisipasi oleh
 bawahan (pemimpin yang otokratis). Hasil penemuan menyatakan bahwa gaya
 kepemimpinan direktif mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan
 dan harapan bawahan yang melakukan pekerjaan mendua (*ambiguous*) dan
 mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan dan harapan bawahan
 yang melakukan tugas-tugas jelas.
- 2. Kepemimpinan Suportif (Supportive Leadership)
 Pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan, sebagai teman, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai orang sejati bagi bawahan. Gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang sangat positif pada kepuasan bawahan yang bekerja dengan tugas-tugas yang penuh tekanan, frustasi dan tidak memuaskan.
- 3. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)
 Pemimpin meminta dan menggunakan saran-saran bawahan, tetapi masih membuat keputusan. Kebanyakan studi dalam organisasi industri manufaktur menyimpulkan bahwa dalam tugas-tugas yang tidak rutin karyawan lebih puas di bawah pimpinan yang partisipatif daripada pemimpin yang nonpartisipatif.
- 4. Kepemimpinan orientasi-prestasi (achievement-oriented leadership).

 Pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik. Diperoleh penemuan bahwa untuk bawahan yang melaksanakan tugas-tugas mendua dan tidak rutin, makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, makin banyak bawahan yang percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif.

Seorang pemimpin mempunyai banyak gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pelaksanaan kepemimpinannya dalam suatu organisasi. Gaya ini berarti cara yang diyakini oleh pemimpin untuk dapat mengatur dan menggerakkan karyawannya dalam bekerja mencapai tujuan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan membawa dampak buruk bagi kepuasan, semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dalam hal ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di dalam suatu perusahaan.

Menurut Buchari Alma yang dikutip oleh Fahmi (2014: 73) terdapat delapan tipe pemimpin, yaitu:

- 1. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- 2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
- 3. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
- 4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- 5. Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
- 6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- 7. Pemimpin tipe *administrative* ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
- 8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Menurut Fahmi (2014: 18-19): "Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah:

- 1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
- 2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- 3. Mampu menerapkan konsep "the right man and the right place" secara tepat dan baik. The right man and the rightplace adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2008: 286-287) mengikhtisarkan ada 4 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- 1. Kecerdasan (intellegence)
 Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin
 mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi
 tidak sangat berbeda.
- 2. Kedewasaan Sosial dan Hubungan Sosial yang Luas (social maturity and breadth)
 - Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian yang luas.

- 3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi. Mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik daripada ekstrinsik.
- 4. Sikap-sikap Hubungan Manusiawi Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian tinggi dan berorientasi pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu dengan menggambarkan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan CV Mekar Agung Sentosa Pontianak dan dari bahan-bahan yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis untuk memperoleh data dan kesimpulan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan terstruktur secara tertulis kepada responden mengenai gaya kepemimpinan pada CV Mekar Agung Sentosa Pontianak dan penulis mengumpulkan data-data yan<mark>g diperlukan terkait masalah yang akan</mark> dibahas <mark>dalampeneli</mark>tian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mekar Agung Sentosa Pontianak yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu keseluruhan populasi karyawan yang bekerja di perusahaan CV Mekar Agung Sentos<mark>a Pontianak dijadikan s</mark>ampel dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah alat analisis kuantitatif yaitu dengan menganalisis jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebarkan dan diisi oleh responden. Setelah itu, kuesioner yang telah dijawab oleh responden dikelompokkan, dijumlahkan, dan ditentukan persentas<mark>enya, lalu ditarik kesimpulan menurut</mark> kriteria yang telah ditentukan oleh penulis.

PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang paling menonjol pada perusahaan CV Mekar Agung Sentosa Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

TABEL 1 CV MEKAR AGUNG SENTOSA PONTIANAK REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Pernyataan	Rata-rata
Α.	Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian	
1	Pemimpin cenderung mengawasi karyawannya selama bekerja.	2,92
2	Pemimpin kurang mau menerima saran atau pendapat dari karyawannya.	1,76
3	Pemimpin cenderung membuat keputusan sendiri.	1,92
4	Pemimpin memberikan sanksi dan hukuman kepada karyawan jika melakukan kesalahan.	3,61
5	Pemimpin cenderung mencari kesalahan karyawannya.	1,32
6	Pemimpin cenderung berpikir untuk dirinya sendiri dan mengabaikan kesejahteraan karyawannya.	1,45
7	Pemimpin cenderung ingin berkuasa terhadap segala situasi dan kondisi dalam perusahaan.	1,74
8	Pemimpin bersifat keras dan memaksa dalam menggerakkan karyawannya.	1,61
9	Pemimpin mengatur setiap uraian pekerjaan yang dikerjakan karyawannya.	2,47
10	Pemimpin lebih banyak memberikan kritik daripada pujian kepada karyawannya.	2,13
	Total Rata-rata	2,093
B.	Gaya Kepemimpinan Demokratis/Democratic	
11	Pemimpin cenderung bersama-sama dalam membuat keputusan.	4,37
12	Pemimpin mau mendengarkan dan menghargai keluhan dari karyawannya.	4,47
13	Pemimpin memberikan bimbingan dengan cepat, tepat, dan mudah kepada karyawannya.	4,24
14	Pemimpin memperhatikan kepentingan kesejahteraan karyawannya.	4,37
15	Pemimpin bertindak adil dalam menyelesaikan masalah.	4,45
16	Pemimpin memberikan hak kepada karyawan untuk memberi masukan maupun saran atas keputusan yang dibuat oleh pemimpin.	4,18
17	Pemimpin memberikan toleransi apabila ada kesalahan kerja yang disebabkan oleh karyawannya.	4,08
18	Pemimpin cenderung memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja maksimal.	4,24
19	Pemimpin cenderung berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.	4,05
20	Pemimpin cenderung menciptakan suasana kerja yang menyenangkan karyawan.	4,18
	Total Rata-rata	4,263
C Ga	ya Kepemimpinan Bebas/Laissez-faire	1,200
21	Pemimpin kadang-kadang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.	3,68
22	Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh karyawannya.	2,76
23	Pemimpin kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap permasalahan kerja yang muncul.	1,95
24	Pemimpin memberi kebebasan sepenuhnya kepada karyawannya dalam hal pengambilan keputusan.	2,34
25	Pemimpin jarang memberikan hukuman terhadap karyawan yang diketahui telah melakukan kesalahan.	2,00
26	Pemimpin jarang berkomunikasi dengan karyawan terkait pekerjaannya dan bersikap pasif.	1,84
27	Pemimpin tidak mempunyai wibawa dalam memimpin sehingga ia tidak ditakuti atau disegani oleh karyawannya.	1,74
28	Pemimpin tidak pernah memberikan pengarahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawannya.	1,74
29	Pemimpin tidak memberikan koreksi terkait dengan tugas yang dikerjakan karyawannya.	1,89
30	Pemimpin percaya bahwa karyawannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik.	3,74
	Total Rata-rata	2,368

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel1 di atas menggambarkan rekapitulasi keseluruhan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang menonjol pada perusahaan CV Mekar Agung

Sentosa Pontianak. Dari hasil rekapitulasi di atas maka dapat dilihat bahwa rata-rata nilai untuk gaya kepemimpinan otoriter/authoritarian sebesar 2,093. Nilai rata-rata untuk gaya kepemimpinan demokratis/democratic yaitu sebesar 4,263 dan nilai ratarata untuk gaya kepemimpinan bebas/laissez-faire yaitu sebesar 2,368 dari hasil ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang menonjol pada pimpinan perusahaan CVPontianak Mekar Agung Sentosa adalah gaya kepemimpinan demokratis/democratic karena tanggapan responden mengenai pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki hasil tertinggi yaitu sebesar 4,263 dimana angka tersebut berada pada rentang 4,20-5,00 yang menyatakan responden sangat setuju bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan CV Mekar Agung Sentosa adalah gaya kepemimpinan demokratis.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai analisis gaya kepemimpinan pada CV Mekar Agung Sentosa Pontianak, maka penulis mengambil kesimpulan untuk penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan yang paling menonjol pada pimpinan perusahaaan CV Mekar Agung Sentosa Pontianak adalah gaya kepemimpinan demokratis/democratic. Dimana dalam hal ini pemimpin selalu mengajak karyawannya untuk bersama-sama ikut serta dalam setiap kegiatan organisasi, pemimpin selalu bertindak adil dalam menyelesaikan suatu permasalahan, adapun pengambilan keputusan yang dilakukan selalu berdasarkan kesepakatan bersama dengan memberikan hak kepada karyawan untuk memberi masukan maupun saran atas keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Pemimpin juga senantiasa menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan bimbingan, motivasi, toleransi kepada karyawannya serta pemimpin selalu memperhatikan kepentingan kesejahteraan karyawannya

2. Saran-Saran

Dari hasil penelitian, maka penulis memberikan saran atas penelitian ini adalah bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis/democratic pada CV Mekar Agung Sentosa Pontianak harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di dalam suatu perusahaan seperti halnya dalam proses pengambilan keputusan yang membutuhkan keputusan yang cepat ataupun mendesak, maka penerapan

pengambilan keputusan dengan gaya kepemimpinan ini dinilai kurang efisien karena dalam proses nya akan terdapat perbedaan pendapat masing-masing anggota organisasi yang akan membuat munculnya konflik atau perdebatan antar anggota lainnya sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam proses pengambilan keputusannya. Namun apabila pemimpin menerapkan pengambilan keputusan dengan gaya kepemimpinan demokratis ini juga terkesan sangat membantu karyawan dalam mengembangkan ide dan pemikiran mereka akan suatu hal yang dapat dijadikan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan suatu keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fahmi, Irham. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Feriyanto, Andry dan Endang Shyta Triana. Pengantar Manajemen (3 in 1), Kebumen: Mediatera, 2015.
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Judul asli: Human Resource Management), jilid 1, edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan T. Hani Handoko. *Organisasi Perusahaan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Siswanto, H. B. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Solihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2011.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, edisi pertama. Jakarta: Kencana, 2006.
- Thoha, Mitfah. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*, edisi kedua cetakan keempat. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.