

## **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**

**Yulita Yuni Lestari**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak  
Email: Yulitayunilestari1@gmail.com

### **ABSTRAK**

CV. Diant Macan Raya di Pontianak adalah salah satu Industri Kayu termasuk veneer (*back, face dan core*) sebagai bahan baku triplek dan plywood selama ini telah menjadi industri yang cukup penting keberadaannya di Indonesia, karena telah mampu memberikan kontribusi yang cukup besar sebagai sumber penerimaan negara. Karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, Suatu perusahaan dapat bertahan dipasar haruslah memiliki pemimpin yang bisa memberikan arahan yang baik untuk para karyawannya. Agar dapat mencapai kinerja yang baik untuk menghasilkan penjualan yang maximum, menjaga dan memperluas daerah pemasaran, pencapaian keuntungan yang maximal, mempertahankan reputasi perusahaan dan mengadakan perluasan perusahaan. Gaya kepemimpinan diterapkan pada perusahaan ini agar bisa mempengaruhi untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh CV. Diant Macan Raya di Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini ini adalah melalui melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan perusahaan, dan melalui studi documenter. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan perusahaan.

**KATA KUNCI:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Ketatnya persaingan bisnis sekarang menuntut para pelaku bisnis untuk lebih keras lagi dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Setiap perusahaan dibangun dengan memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Dengan demikian, seluruh fungsi dan kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan harus selalu dikelola dan diarahkan dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara optimal demi tercapainya tujuan dan sasaran tersebut. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya

kepemimpinan yang efektif. Hubungan yang saling berkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja ini sangat menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam. (Lianto, 2019).

Untuk itu penulis memilih judul: Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak. CV. Diant Macan Raya beralamat di Jl. Tabrani Ahmad Komp. Graha Bumi Katulistiwa III Blok G no. 11 D Pontianak 78115, dan alamat lokasi industry di Dusun Bunut Limbung, Desa Muara Baru, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya dan bergerak dibidang industri pengolahan kayu veneer.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia Dalam hal ni, manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia untuk menciptakan satuan-satuan kerja yang efektif. Maksudnya adalah menciptakan atau meningkatkan keterampilan tenaga kerjanya agar memiliki keterampilan atau keahlian khusus pada bidang tertentu sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerjanya.

## KAJIAN TEORITIS

Robbins, S. P., (2006: 432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Robins, S.P., (2007) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik
  - a. Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:
  - b. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
  - c. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
  - d. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
  - e. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
  - f. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Menurut Setiadi, J. N. (2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian 2002), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik  
Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:
  - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
  - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
  - c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
  - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
  - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
  - f. Dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)
2. Tipe pemimpin yang militeristik  
Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
  - a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
  - b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
  - c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
  - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
3. Tipe pemimpin yang paternalistik
  - a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
  - b. Bersikap terlalu melindungi
  - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
  - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
  - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
  - f. Sering bersikap mau tahu
4. Tipe pemimpin yang kharismatik  
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
5. Tipe pemimpin yang demokratis  
Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
  - a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
  - b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
  - c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
  - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin
  - e. Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi.

Mengenai kinerja Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut (Robins, S.P., 2006 : 260) indikator atau kriteria untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah sirkulasi aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas  
Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja pada komitmen kerjanya. Hal ni merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan insting dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ni penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting social atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variable yang berkenan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.

Populasi dari penelitian ini meliputi seluruh karyawan CV. Diant Macan Raya di Pontianak. Dan diambil sampel sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja pada CV. Diant Macan Raya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner

yang disebarkan kepada seluruh karyawan. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden.

**TABEL 1**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	38	46,66
Perempuan	22	36,66
Jumlah	60	100,00

*Sumber: Data olahan, 2017*

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau sebesar 46,66 persen, dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 36,66 persen. Jadi, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak berjenis kelamin laki-laki.

#### 1. Usia Responden

Usia merupakan rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, oleh sebab itu usia responden pada perusahaan ini menjadi salah satu tolak ukur dalam melakukan penelitian, untuk membantu menganalisis data maka penulis mengelompokan usia responden CV. Diant macan Raya di Pontianak ke dalam beberapa kelompok. Berikut ini Tabel 3.2 yang menunjukkan usia responden:

**TABEL 2**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**JUMLAH RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT USIA**

Usia Responden (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
> 20-30 Tahun	22	36,66
> 30-40 Tahun	38	63,33
Jumlah	60	100,00

*Sumber: Data olahan, 2017*

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa karyawan yang paling banyak memiliki kinerja adalah mereka yang berada pada rentang umur lebih dari 20 hingga

30 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 36,66 persen. Kemudian diikuti umur lebih dari 30 hingga 40 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 63,33 persen. Jadi, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di CV. Diant Macan Raya di Pontianak berumur produktif untuk bekerja. Produktif dalam arti stamina, kesehatan, dan daya ingat yang masih baik sehingga dapat mendukung untuk bekerja.

### 3. Status Responden

Karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah mempunyai banyak perbedaan tingkat kebutuhan biaya hidup. Seorang karyawan yang sudah menikah pada umumnya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan lebih berdisiplin karena memiliki tanggungan yang lebih besar daripada karyawan yang belum menikah. Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan status pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak. Berikut ini tabel 3.3 yang menunjukkan status responden:

**TABEL 3**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PENGELOMPOKAN RESPONDEN**  
**BERDASARKAN STATUS**

Status Responden	Jumlah Responden	Persentase
Belum Menikah	25	41,66
Menikah	35	58,33
Jumlah	60	100,00

*Sumber: Data olahan, 2017*

Berdasarkan Tabel 3 diketahui sebanyak 25 orang atau sebesar 41,66 persen responden yang belum menikah. Sebanyak 35 orang atau sebesar 58,33 persen responden yang sudah menikah. Jadi, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak sudah menikah.

### 4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan dapat menjadi pedoman untuk menilai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau menjabat suatu jabatan. Melalui pendidikan, seseorang dapat dibentuk dan dikembangkan pengetahuan, sikap, mental dan perilakunya sesuai dengan latar belakang pendidikan tersebut. Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**TABEL 4**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PENGELOMPOKAN RESPONDEN BERDASARKAN**  
**TINGKAT PENDIDIKAN**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTP	19	31,66
SLTA	34	56,66
Diploma	4	6,66
Sarjana	3	5,00
Jumlah	60	100,00

*Sumber: Data olahan, 2017*

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa terdapat 19 responden atau 31,66 persen yang mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, terdapat 34 responden atau 56,66 persen yang mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, terdapat 4 responden atau 6,66 persen yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma, dan yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana terdapat 3 responden atau 5 persen. Jadi, sebagian besar karyawan yang bekerja pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, karena dilihat dari perolehan nilai rata-rata tertinggi pada tingkat status pendidikan.

1. Pengambilan Keputusan

**TABEL 5**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PERHITUNGAN RATA-RATA PENGAMBILAN KEPUTUSAN**

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1	Keputusan diambil sendiri oleh pemimpin	386,66	3,87
2	Keputusan diambil secara bersama-sama	416,68	4,17
3	Keputusan diambil oleh beberapa karyawan saja	408,34	4,08
Rata-rata			4,04

Dari Tabel 5 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk pengambilan keputusan terletak pada indikator keputusan diambil secara bersama-sama. Sedangkan secara keseluruhan, variabel pengambilan keputusan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,04 yang terletak pada rentang antara 3,40 sampai dengan 4,19. Ini berarti bahwa penerapan sistem pengambilan keputusan sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, karena nilai rata-rata berada pada interval “setuju”.

## 2. Perilaku pemimpin

**TABEL 6**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PERHITUNGAN RATA-RATA PERILAKU PEMIMPIN**

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1	Perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan	403,32	4,03
2	Memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan	385,11	3,85
3	Memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawannya	408,34	4,08
Rata-rata			3,99

Dari Tabel 6 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk perilaku pemimpin terletak pada indikator Memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawannya. Sedangkan secara keseluruhan, variabel pengambilan keputusan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99 yang terletak pada rentang antara 3,40 sampai dengan 4,19. Ini berarti bahwa penerapan sistem perilaku pemimpin yang memberikan imbalan sesuai dengan prestasi kerja karyawannya sudah baik.

## 3. Orientasi Kepemimpinan

**TABEL 7**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PERHITUNGAN RATA-RATA ORIENTASI KEPEMIMPINAN**

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1	Berorientasi pada tugas	365,03	3,65
2	Berorientasi pada hubungan	400,00	4,00
Rata-rata			3,83

Dari Tabel 7 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk orientasi kepemimpinan terletak pada indikator berorientasi pada hubungan. Sedangkan secara keseluruhan, variabel pengambilan keputusan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,83 yang terletak pada rentang antara 3,40 sampai dengan 4,19. Ini berarti bahwa penerapan sistem orientasi kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan menunjukkan bahwa pemimpin selalu menjaga hubungan antara atasan dan bawahan dengan baik.

## 4. Kualitas

**TABEL 8**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PERHITUNGAN RATA-RATA KUANTITAS**

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1	Penyelesaian tugas tanpa bantuan	428,32	4,28
2	Kecepatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya	431,67	4,32
Rata-rata			4,30

Dari Tabel 8 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk kuantitas terletak pada indikator kecepatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan secara keseluruhan, variabel pengambilan keputusan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,30 yang terletak pada rentang antara 3,40 sampai dengan 4,19. Ini berarti bahwa penerapan sistem kuantitas pada kecepatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya memiliki nilai kuantitas yang tinggi, karena hampir semua karyawan menyatakan “setuju”.

## 5. Ketepatan Waktu

**TABEL 9**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PERHITUNGAN RATA-RATA KETEPATAN WAKTU**

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1	Kehadiran	428,33	4,28
2	Penyelesaian tugas tepat waktu	385,01	3,85
Rata-rata			4,07

Dari Tabel 9 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk ketepatan waktu terletak pada indikator kehadiran. Sedangkan secara keseluruhan, variabel pengambilan keputusan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07 yang terletak pada rentang antara 3,40 sampai dengan 4,19. Ini berarti bahwa penerapan sistem ketepatan waktu yang membuat karyawan selalu berusaha hadir setiap hari untuk bekerja.

## 6. Efektivitas

**TABEL 10**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PERHITUNGAN RATA-RATA EFEKTIVITAS**

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1	Prestasi kerja	375	3,75
2	Kepuasan Kerja	423,42	4,23
Rata-rata			3,99

Dari Tabel 10 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk efektivitas terletak pada indikator kepuasan kerja. Sedangkan secara keseluruhan, variabel pengambilan keputusan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99 yang terletak pada rentang antara 3,40 sampai dengan 4,19. Ini berarti bahwa penerapan sistem kepuasan kerja menunjukkan bahwa pemimpin mengarahkan karyawan untuk bekerja secara efektif sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

## 7. Kualitas

**TABEL 11**  
**CV. DIANT MACAN RAYA DI PONTIANAK**  
**PERHITUNGAN RATA-RATA KUALITAS**

No.	Indikator	Total Nilai	Rata-rata
1	Keterampilan yang dimiliki dalam bekerja	426,67	4,27
2	Ketelitian bekerja	440,28	4,40
Rata-rata			4,34

Dari Tabel 11 dapat dilihat total nilai paling tinggi untuk kualitas terletak pada indikator ketelitian bekerja. Sedangkan secara keseluruhan, variabel pengambilan keputusan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,34 yang terletak pada rentang antara 4,20 sampai dengan 5,00. Ini berarti bahwa penerapan sistem kualitas sangat berpengaruh pada ketelitian karyawan saat bekerja.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data yang didapat pada “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan” pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang dilihat dari setiap item pertanyaan yang diberikan nilai rata-rata keseluruhan dari nilai tertinggi untuk pertanyaan “keputusan diambil secara bersama-sama” sebesar 4,17 yang berada pada

interval 3,40-4,19, sedangkan yang terendah terdapat pada pertanyaan “pimpinan berorientasi pada tugas” sebesar 3,65 yang berada pada interval 3,40-4,19.

2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah yang mampu memberikan arahan kepada orang lain untuk bekerjasama dalam pencapaian suatu tujuan yang sudah ditetapkan pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak.

### **Saran-saran**

Berikut adalah saran-saran yang dapat diberikan penulis berkaitan dengan hasil analisis yang telah dilakukan pada CV. Diant Macan Raya di Pontianak:

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan harus mempertahankan kondisi yang saat ini dan harus meningkatkan kearah yang lebih baik lagi. Pimpinan harus memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur ditetapkan pada perusahaan, meningkatkan kontrol kearah yg lebih baik terhadap karyawan. Pemimpin seharusnya bisa memperhatikan proses pekerjaan secara langsung, agar pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedelapan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Kepemimpinan & Pengertian Kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT. RAJA GRAFINDO Persada
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: SalembaEmpat,
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61