

GAYA KEPEMIMPINAN PADA CV ISUNVERA PONTIANAK

Amelia Putriani

Email: ameliaputriani@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Perusahaan memerlukan peran seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menjadi karyawan yang berkualitas. Peran seorang pemimpin adalah untuk memengaruhi para karyawan supaya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin karyawannya. Pemimpin yang baik harus bisa melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan guna mendorong mereka untuk aktif dalam ikut pengambilan keputusan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan manakah yang diterapkan oleh pimpinan CV Isunvera Pontianak. Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner dan studi dokumenter. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu penulis mengambil keseluruhan dari populasi yang berjumlah 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data analisis kuantitatif. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan CV Isunvera Pontianak adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Saran penulis adalah pimpinan dapat merubah gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi perusahaan dengan cara menguji gaya kepemimpinan mana yang lebih cocok untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan, kepemimpinan partisipatif, karyawan, perusahaan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu mendapatkan laba maksimal guna mempertahankan hidup perusahaan. Untuk mencapai laba yang maksimal, perusahaan memerlukan peran seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menjadi karyawan yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang terpenting dalam tercapainya keberhasilan sebuah perusahaan. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah kepada karyawannya saja, melainkan harus dapat memotivasi, mengarahkan, mengontrol, dan membimbing karyawannya. Seorang pemimpin memiliki beban untuk bertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin karyawannya. Pemimpin yang baik harus bisa melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan guna mendorong mereka untuk aktif dalam ikut pengambilan keputusan. Seorang pemimpin harus bisa dengan cepat mengatasi permasalahan yang sedang terjadi

di dalam perusahaan. Artikel ini meneliti mengenai analisis gaya kepemimpinan pada CV Isunvera Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya yang terpenting di dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, karena mereka sangat memengaruhi kinerja perusahaan. Tanpa ada sumber daya manusia di dalam perusahaan maka tidak ada yang dapat dijalankan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki guna meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016: 10). Manajemen sumber daya merupakan proses mengendalikan tenaga kerja di dalam perusahaan berdasarkan dengan fungsi manajemen yang telah ditetapkan (Fathoni, 2009: 8).

Fungsi-Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- 1) Perencanaan.
- 2) Pengorganisasian.
- 3) Pengarahan.
- 4) Pengendalian.
- 5) Pengadaan.
- 6) Pengembangan.
- 7) Kompensasi.
- 8) Pengintegrasian.
- 9) Pemeliharaan.
- 10) Kedisiplinan.
- 11) Pemberhentian. (Hasibuan, 2011: 21-23).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus bisa dibina dengan sebaik mungkin. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai kualitas baik dalam arti dapat memenuhi kriteria dalam pergerakan mencapai visi dan misi sebuah perusahaan. Untuk itu, perusahaan memerlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan cara mengelola kemampuan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dapat diarahkan oleh seorang pimpinan supaya dapat tercipta sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas seperti yang diinginkan oleh organisasi.

Menjadi seorang pemimpin bukan hal yang mudah, sebab dalam menjalankan tugasnya pemimpin harus bisa mengarahkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan mencapai tujuan, sehingga diharapkan pemimpin bisa menggunakan kekuasaan dalam organisasi dengan baik kepada pengikut atau bawahan yang dimilikinya (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016: 89; Thoha, 2007: 6).

Menurut Siagian yang dikutip Mulyadi (2015: 156-157) ciri-ciri pemimpin yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yaitu:

1. Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya.
2. Berpengetahuan luas.
3. Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui dan berkat kepemimpinannya.
4. Mengetahui dengan jelas sifat hakiki dan kompleksitas dari pada tujuan yang hendak dicapai.
5. Memiliki stamina (daya kerja) dan antusiasme yang besar.
6. Gemar dan cepat mengambil keputusan.
7. Objektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak menggunakan rasio.
8. Adil dalam memperlakukan bawahan.
9. Menguasai prinsip-prinsip *human relation*.
10. Menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
11. Mampu bertindak sebagai penasihat, guru dan kepala terhadap bawahannya tergantung dengan situasi dan masalah yang dihadapi.
12. Mempunyai gambaran yang menyeluruh tentang semua aspek kegiatan organisasi.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tentu dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya. Oleh sebab itu, manusia yang memimpin sebuah perusahaan harus mampu memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu sebelum memimpin orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh setiap pemimpin dalam memengaruhi perilaku anggota organisasi, sehingga dapat diarahkan untuk mencapai kepentingan organisasi yaitu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Danim, 2004: 55-56; Thoha, 2007: 121).

Menurut Rivai yang dikutip Torang (2014: 71-72) secara operasional membedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Instruktif
Fungsi instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin yang menentukan segala sesuatu yang diperintahkan untuk dilaksanakan.
2. Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah yaitu seorang pemimpin berkonsultasi dengan karyawannya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan para karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

4. Fungsi Delegasi

Pelimpahan wewenang kepada karyawan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi ini.

5. Fungsi Pengendali

Fungsi ini diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas para karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dari seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku anggotanya guna mencapai tujuan yang telah disepakati. (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016: 93; Thoha, 2007: 122). Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan yang menggerakkan, mengarahkan, mendorong, serta memengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk perusahaan sendiri.

Ada tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang tidak mengikut sertakan bawahan dalam memberikan saran ataupun ide pada proses pengambilan keputusan;
- 2) Kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang mengikut sertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan menciptakan kerja sama di antara bawahan, sehingga bawahan merasa termotivasi;
- 3) Kepemimpinan delegatif adalah pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dalam proses pengambilan keputusan pemimpin menyerahkan kepada karyawan. (Hasibuan, 2011: 170-173).

Ada terdapat empat tipe atau gaya pokok perilaku pemimpin dalam Teori Path Goal, yaitu:

- 1) Kepemimpinan Direktif adalah pemimpin yang memberikan perintah secara langsung, dan tidak ada partisipasi dari karyawan.
- 2) Kepemimpinan Supportif adalah pemimpin yang menunjukkan diri sebagai orang sejati kepada bawahan sehingga mudah didekati dan dapat menjadi teman.
- 3) Kepemimpinan Partisipatif adalah pemimpin yang melibatkan karyawan dengan meminta kepada mereka untuk mengemukakan ide, dan saran yang mereka miliki. Namun pengambilan keputusan tetap berada pada pimpinan perusahaan.

- 4) Kepemimpinan orientasi-prestasi adalah pimpinan yang memberikan tantangan kepada bawahan dengan tujuan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Reksohadiprojo dan Handoko, 2000: 290-291).

Menurut (Mulyadi, 2015: 150-151) secara relatif terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:

1. Otokratis (*Authoritarian*)
 - a. Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
 - b. Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
 - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
 - d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
2. Demokratis (*Democratic*)
 - a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
 - b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
 - c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - d. Pemimpin adalah obyektif atau “*fact-minded*” dalam pujian dan kecamannya, dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
3. Kebebasan (*Laissez-Faire*)
 - a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
 - c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - d. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam menjalankan berbagai kegiatan perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi dari gaya kepemimpinan yang dimiliki dalam memimpin perusahaannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas serta mampu memahami kondisi di perusahaan.

Menurut Davis, ada empat ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- 1) Kecerdasan;
- 2) Kedewasaan Sosial Dan Hubungan Sosial Yang Luas;
- 3) Motivasi Diri Dan Dorongan Berprestasi;
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi (Reksohadiprodo dan Handoko, 2000: 286-287).

Bukti dari keefektifitas seorang pimpinan dapat dilihat dari keberhasilan dalam menjalankan perannya dengan baik serta meningkatkan kinerja karyawan. Banyak gaya kepemimpinan yang digunakan oleh masing-masing pimpinan, maka dari itu diperlukan identifikasi tipe-tipe kepemimpinan yang digunakan oleh setiap pimpinan perusahaan.

Menurut (Dimiyati, 2014: 71-72): “Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada diri pemimpin secara penuh.” Adapun ciri-ciri dalam gaya kepemimpinan otoriter menurut (Dimiyati, 2014: 71-72) sebagai berikut:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
2. Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin.
3. Komunikasi berlangsung satu arah.
4. Pengawasan dilakukan secara ketat.
5. Prakarsa dari atas dan tanpa kesempatan bawahan untuk memberikan kesempatan.
6. Lebih banyak kritik daripada pujian.
7. Pimpinan menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan.

Menurut Wirawan setiap gaya kepemimpinan mempunyai keunggulan dan kelemahan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan otokratik, yaitu:

- 1) Keunggulan otokratik: cocok dalam situasi yang darurat; cocok dalam menghadapi pengikut yang malas, susah diatur, biangkerok, dan tidak disiplin serta dalam pengambilan keputusan akan dilakukan dengan cepat.
- 2) Kelemahan otokratik: jika kinerja karyawan tidak dipergunakan secara terukur, maka akan berakibat menurunnya kinerja para pengikut serta kepuasan kerja karyawan akan menjadi rendah; apabila pemimpin tidak bijak kepada para pengikut maka dapat melanggar hak azasi mereka; pengikut akan menjadi pasif dan masa bodoh.
(Mulyadi, 2015: 164-165)

Menurut (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016:100): “Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya.” Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif menurut (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016:100) adalah sebagai berikut:

1. Keputusan diambil melalui pertimbangan saran atau diskusi (*brainstorming*) bersama bawahan atau orang lain.

2. Berorientasi pada tujuan dan mendorong pegawai/karyawan untuk berkinerja tinggi melalui ide-idenya.
3. Luwes dan tidak kaku serta dapat bersinergi dengan bagian-bagian lainnya.

Menurut Wirawan setiap gaya kepemimpinan mempunyai keunggulan dan kelemahan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu:

- 1) Keunggulan partisipatif: cocok dalam situasi organisasi normal; pemimpin menciptakan tim kerja; dan menghasilkan kepuasan kerja untuk para pengikut.
- 2) Kelemahan partisipatif: dalam pengambilan keputusan akan menjadi lambat, karena pimpinan memerlukan kesabaran dan pengertian untuk menunggu pengikutnya melakukan diskusi, dan tidak cocok dalam situasi darurat dan kritis (Mulyadi, 2015: 164-165).

Delegasi merupakan pemberian kekuasaan formal, tugas dan tanggung jawab kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang berada di dalam perusahaan (Dimiyati, 2014: 80).

Adapun pemberian tugas kepada bawahan untuk mengerjakan sesuatu menurut (Dimiyati, 2014: 83) harus memerhatikan hal-hal seperti:

1. Memilih orang yang tepat, teratur, dan bijak.
2. Memilih bawahan dengan keahlian yang paling cocok dengan pekerjaannya.
3. Memilih staf atau karyawan yang akan mendapatkan pengalaman berguna dari pekerjaan yang didelegasikan.

Manfaat pendelegasian kekuasaan, yaitu:

- 1) Pimpinan bisa lebih fokus dengan pekerjaan pokoknya dan pada tujuan perusahaan.
- 2) Keputusan dapat dibuat dengan lebih cepat, dan pada unit yang tepat.
- 3) Inisiatif dan rasa tanggung jawab dari para bawahan dapat dimotivasi dari adanya pendelegasian kekuasaan.
- 4) Mendidik dan mengembangkan para bawahan sehingga mampu diberikan beban tugas yang lebih berat dan besar (Dimiyati, 2014: 83-84).

Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan delegatif, yaitu :

1. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada para bawahan.
2. Pimpinan tidak membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak dengan para bawahannya.
3. Cocok untuk pengikut yang memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan memiliki kematangan psikologis (kemauan) (Hasibuan, 2011: 172-173).

Berdasarkan dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut akan tepat apabila disesuaikan dengan waktu, tempat, dan kondisi yang sedang terjadi dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin harus bisa

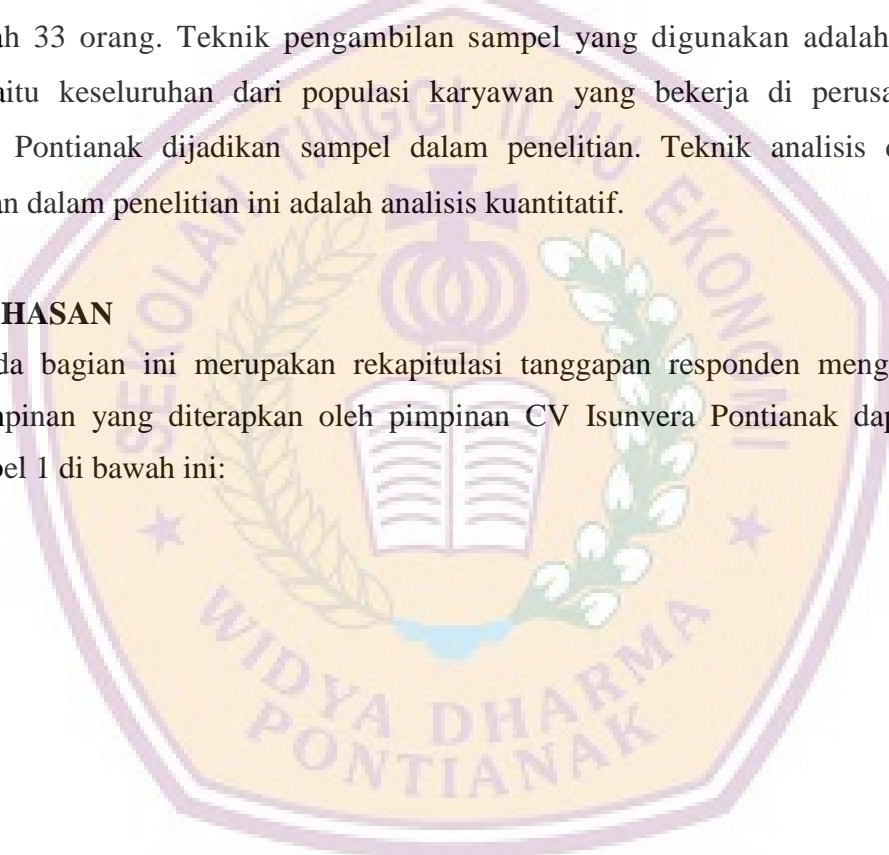
disesuaikan dengan kondisi yang terkait dalam permasalahan yang terjadi di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menyebarkan kuesioner, dan penulis juga menggunakan studi dokumentasi dengan mengumpulkan data-data yang diperlukan terkait masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Isunvera Pontianak yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh yaitu keseluruhan dari populasi karyawan yang bekerja di perusahaan CV Isunvera Pontianak dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV Isunvera Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:



TABEL 1
CV ISUNVERA PONTIANAK
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN

No	Indikator Gaya Kepemimpinan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Gaya Kepemimpinan Pimpinan		
	a. Gaya Kepemimpinan Otoriter	6	18,18
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	23	69,70
	c. Gaya Kepemimpinan Delegatif	4	12,12
			100,00
2.	Mengatur Pekerjaan		
	a. Gaya Kepemimpinan Otoriter	4	12,12
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	28	84,85
	c. Gaya Kepemimpinan Delegatif	1	3,03
			100,00
3.	Menentukan Kebijakan		
	a. Gaya Kepemimpinan Otoriter	9	27,27
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	23	69,70
	c. Gaya Kepemimpinan Delegatif	1	3,03
			100,00
4.	Berinteraksi dengan Karyawan		
	a. Gaya Kepemimpinan Delegatif	6	18,18
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	27	81,82
	c. Gaya Kepemimpinan Otoriter	0	0
			100,00
5.	Menyelesaikan Masalah		
	a. Gaya Kepemimpinan Otoriter	12	36,36
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	21	63,64
	c. Gaya Kepemimpinan Delegatif	0	0
			100,00
6.	Memberikan Petunjuk		
	a. Gaya Kepemimpinan Otoriter	15	45,45
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	18	54,55
	c. Gaya Kepemimpinan Delegatif	0	0
			100,00
7.	Menanggapi Hasil Kerja		
	a. Gaya Kepemimpinan Delegatif	1	3,03
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	32	96,97
	c. Gaya Kepemimpinan Otoriter	0	0
			100,00
8.	Memberikan Dukungan		
	a. Gaya Kepemimpinan Otoriter	0	0
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	32	96,97
	c. Gaya Kepemimpinan Delegatif	1	3,03
			100,00
9.	Memberikan Perhatian dan Motivasi Kerja		
	a. Gaya Kepemimpinan Delegatif	4	12,12
	b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	29	87,88
	c. Gaya Kepemimpinan Otoriter	0	0
			100,00
10.	Melakukan Pengawasan Karyawan		
	a. Gaya Kepemimpinan Delegatif	6	18,18
	b. Gaya Kepemimpinan Otoriter	1	3,03
	c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	26	78,79
			100,00
Rata-rata			
	Gaya Kepemimpinan Otoriter		14,24
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif		78,49
	Gaya Kepemimpinan Delegatif		7,27

Sumber: Data Olahan, 2017

Tabel 1 di atas menggambarkan hasil rekapitulasi dari keseluruhan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV Isunvera Pontianak. Berdasarkan dari tabel hasil rekapitulasi tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi dari tanggapan responden adalah terdapat pada penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yaitu sebesar 78,49 persen, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter adalah sebesar 14,24 persen dan gaya kepemimpinan delegatif adalah sebesar 7,27 persen.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV Isunvera Pontianak adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan menghargai pendapat, saran atau ide yang telah dikemukakan oleh karyawan, dan pimpinan memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Saran-Saran

Sebaiknya pimpinan dapat merubah gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi perusahaan dengan cara menguji gaya kepemimpinan mana yang lebih cocok untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dimiyati, H.A. Hamdan. 2014. *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern)*. Bandung: Alfabeta.

Reksohadiprojo, Sukanto, dan T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.

Thoha, Mitfah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

