

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER FAJAR INTI ABADI DI PONTIANAK

Suhendi

Email: Zhouhendi@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

Abstraksi

Penulis membatasi masalah agar gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yaitu bagaimana gaya kepemimpinan dan bagaimana kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Tujuannya adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian deskriptif. Yaitu dengan menyebarkan kuesioner, wawancara, studi dokumenter dan studi kepustakaan. Kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Kemudian di analisis menggunakan skala likert untuk mengetahui hasil penelitian. Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan yang cenderung diterapkan oleh pemimpin PT Sumber Fajar Inti Abadi adalah gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja para karyawan baik. Menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan hasil yang positif bagi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan PT Sumber Fajar Inti Abadi memberikan hasil yang positif dan baik, tetapi seseorang pemimpin yang berkualitas dapat menerapkan secara baik, baik gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif dan delegatif sesuai kondisi yang dihadapi. Perlu diperhatikan semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas baru dikarenakan pemimpin yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja sebuah perusahaan, karena manusia sebagai sumber daya ekonomi dan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia merupakan makhluk yang dinamis, penuh cita, rasa, dan karsa. Manusia bukan hanya memerlukan kebutuhan materi tetapi juga penghargaan dan pengakuan. Para manajer menyadari bahwa produktivitas jangka panjang sangat tergantung pada dedikasi dan komitmen dari para pekerja perusahaan.

Seiring dengan perkembangan zaman, suatu organisasi dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan yang kompetitif serta konsumen atau masyarakat yang selektif. Keputusan yang diambil bukan hanya menyangkut pada satu bidang organisasi tetapi berdampak bagi semua bidang yang ada dalam organisasi.

Keputusan tersebut tidak hanya diambil oleh pemimpin dalam organisasi tersebut tetapi keputusan diambil dengan melibatkan semua yang berkepentingan dalam organisasi tersebut. Sebelum mengambil keputusan yang tepat, suatu organisasi harus memperhatikan fungsi-fungsi manajemennya apakah sudah berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Kinerja selalu menjadi masalah dalam suatu organisasi yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia, sehingga pihak manajemen harus mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Jika pihak manajemen sudah mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut, maka pihak manajemen organisasi dapat menentukan kebijakan dan keputusan apa yang dapat diambil untuk meminimalkan resiko dari masalah kinerja tersebut.

Dibalik keberhasilan kinerja seorang karyawan terdapat sosok pemimpin yang membimbing para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap individu memiliki watak dan sikap yang berbeda, begitu juga dengan seorang pemimpin.

Perilaku seseorang pemimpin menjadi contoh dan berpengaruh terhadap bawahan, bawahan melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan oleh atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya.

Perusahaan Terbatas (PT) Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran produk atau distributor. PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak menyediakan berbagai produk yang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan ini terdapat beberapa divisi produk, setiap divisi dipimpin oleh manajer yang bertugas mengontrol produk yang ada agar produktivitas dapat meningkat. Produktivitas dapat meningkat apabila kinerja karyawannya baik. Peran seorang pemimpin dalam mengelola karyawan di PT Sumber Fajar Inti Abadi sangat menentukan kinerja seorang karyawan.

Adanya permasalahan di atas tentunya akan mempengaruhi kemajuan atau bahkan organisasi akan mengalami kemunduran apabila kinerja karyawan organisasi tersebut tidak diperbaiki. Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak, dengan mengambil judul penelitian “Analisis gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak”.

KAJIAN TEORI

Menurut Hasibuan (2011: 166) “Pemimpin dengan hubungan di mana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok”. Menurut Fahmi (2013: 68) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk

mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut Hasibuan (2011: 172) terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 161) “kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi”.

Menurut Fahmi (2013: 161) “menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis”.

Menurut Fahmi (2013: 131) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendir-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Adapun untuk mengukur kinerja menurut Gomes (2002: 142) adalah sebagai berikut:

Indikator-indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Sedarmayanti (2001:51): menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Prom Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
3. *Initiative* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi)

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 159) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Internal

1. komitmen kuat terhadap visi dan misi insitusional;
2. struktur dan desain pekerjaan;
3. motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target;
4. dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
5. kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi;
6. perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan rekan kerja;
7. praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan;
8. lingkungan kerja yang ergonomis;
9. kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
10. Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik;
2. kemitraan (*networking*) yang dikembangkan;
3. kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi;
4. dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan;
5. tingkat persaingan;
6. dampak globalisasi.

Jika ukuran pencapaian kinerja telah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari

seorang pegawai. Secara ringkasnya dapat dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Winardi (2002: 53), menjelaskan perbedaan peran antara manager dan pemimpin sebagai berikut:

1. Manager mengelola sedangkan pemimpin menginovasi
2. Manager adalah tiruan sedangkan pemimpin orisinal
3. Manager mempertahankan pemimpin mengembangkan
4. Manager berfokus pada sistem dan struktur sedangkan pemimpin fokus kepada orang
5. Manager bergantung kepada pengawasan sedangkan pemimpin membangkitkan kepercayaan
6. Manager melihat jangka pendek sedangkan pemimpin melihat perspektif jangka panjang
7. Manager bertanya kapan dan bagaimana sedangkan pemimpin bertanya apa dan mengapa
8. Manager melihat hasil pokok sedangkan pemimpin menatap masa depan
9. Manager meniru sedangkan pemimpin melahirkan
10. Manager menerima status quo sedangkan pemimpin menantanginya
11. Manager adalah prajurit yang baik sedangkan pemimpin adalah dirinya sendiri

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan mengambil objek penelitian terhadap karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak yang beralamat di Jalan Sei Raya Dalam No.9A. Sampel yang diambil adalah keseluruhan karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak yaitu sebanyak 68 orang. Kecuali pimpinan perusahaan tidak termasuk dengan menyebarkan kuesioner, wawancara, studi kepustakaan dan studi dokumenter. Variabel yang digunakan berasal dari tiga variabel yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif dan delegatif serta ditambah satu variabel lagi yaitu kinerja karyawan. Setelah didapati hasilnya kemudian di analisis menggunakan analisis kualitatif dan analisis statistik deskriptif dengan menggunakan skala likert yang diberi 5 skor atau nilai.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Pada PT. Sumber Fajar Inti Abadi Pontianak

a. Pengelompokan Responden berdasarkan usia

Usia responden antara umur 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 38 orang atau 55,88 %, sedangkan yang berusia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 28 orang atau 41,18 %, sedangkan yang berusia 41 sampai 50 tahun sebanyak 2 orang atau 2,94 %.

b. Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 50

orang atau 73,53 %, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 26,47 %

c. Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Terdapat 49 orang atau 72,05 % berpendidikan SLTA, sedangkan terdapat 5 orang atau 7,35 % berpendidikan Diploma Tiga (DIII), dan sebagian besar yaitu 11 orang atau 16,18 % berpendidikan Sarjana strata satu. Sebagian responden yang berpendidikan SLTA sedang dalam proses mengambil Sarjana.

d. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Mayoritas masa kerja responden dalam satu sampai 3 tahun sebanyak 36 orang atau 52,94%, sedangkan masa kerja antara 4 sampai 6 tahun sebanyak 25 orang atau 35,29% sedangkan masa kerja antara 7 sampai 9 tahun sebanyak 5 orang atau 7,35%, dan masa kerja lebih dari 9 tahun sebanyak 3 orang atau 4,41%. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa para responden sebagian besar memiliki masa kerja antara 1 sampai 3 tahun.

e. Pengelompokan Responden Berdasarkan Unit Kerja

Jumlah responden dari unit kerja bagian Operator Komputer dan Administrasi sebanyak 6 orang, dari bagian Akunting sebanyak 3 orang, dari bagian Kasir sebanyak 2 orang, dari bagian Supervisor sebanyak 5 orang, dari bagian Salesman sebanyak 24 orang, dari bagian Kepala Gudang sebanyak 4 orang, dari bagian Administrasi Gudang sebanyak 4 orang, dari bagian Staff Gudang sebanyak 14 orang, dari bagian Supir sebanyak 6 orang

f. Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Jumlah responden yang sudah menikah sebanyak 31 orang atau 45,59 %, sedangkan jumlah responden yang belum menikah sebanyak 39 orang atau 57,35 %. Responden yang belum menikah lebih dominan dari pada responden yang sudah menikah.

2. Analisis Gaya Kepemimpinan

A. Kepemimpinan Otoriter

1) Tanggapan responden tentang wewenang yang berpusat pada pemimpin.

Dari hasil penelitian nilai rata-rata 3,90 termasuk kategori setuju yang berarti bahwa wewenang sepenuhnya berpusat pada pemimpin.

2) Tanggapan responden mengenai pemimpin yang selalu membuat keputusan sendiri.

Dari hasil penelitian dengan nilai rata-rata 3,88 termasuk kategori setuju. Ini membuktikan bahwa para responden setuju bahwa pemimpin selalu mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan karyawan dalam membuat suatu keputusan.

- 3) Tanggapan responden mengenai pimpinan yang selalu membuat kebijaksanaan sendiri.

Dari hasil penelitian didapat nilai rata-rata 3,84 termasuk kategori setuju, dimana pada PT Sumber Fajar Inti Abadi Pontianak, pemimpinnya selalu membuat kebijaksanaan sendiri.

- 4) Tanggapan responden yang selalu melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan secara ketat.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata 3,68 termasuk kategori setuju. Dimana pemimpin melakukan pengawasan yang baik dan ketat kepada karyawan.

- 5) Tanggapan responden mengenai pemimpin yang tidak pernah mengikutsertakan karyawan dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata 3,10 termasuk kategori tidak setuju. Berarti bahwa terkadang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran dan ide.

B. Kepemimpinan Partisipatif

- 1) Tanggapan responden mengenai pemimpin selalu membuat keputusan bersama-sama dengan karyawan.

Nilai rata-rata yang di dapat 2,46 termasuk kategori tidak setuju. Ini artinya pemimpin bahkan tidak pernah melibatkan karyawan dalam pengambilan sebuah keputusan.

- 2) Tanggapan responden terhadap pemimpin yang selalu menciptakan kerja sama yang serasi.

Nilai rata-rata yang di dapat 2,09 termasuk kategori tidak setuju. Ini artinya pemimpin tidak menciptakan kerja sama yang serasi dengan karyawannya.

- 3) Tanggapan responden tentang pemimpin yang menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Nilai rata-rata yang di dapat 2,37 termasuk kategori tidak setuju. Yang artinya pemimpin tidak pernah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

- 4) Tanggapan responden mengenai pemimpin yang selalu mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Nilai rata-rata yang di dapat 3,02 termasuk kategori tidak setuju. Ini artinya pemimpin terkadang mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.

- 5) Tanggapan responden tentang pemimpin yang selalu menanamkan rasa memiliki perusahaan.

Nilai rata-rata yang di dapat 3,84 termasuk kategori setuju dimana pemimpin menanamkan rasa memiliki perusahaan pada karyawan.

C. Kepemimpinan Delegatif

- 1) Tanggapan responden mengenai pemberian wewenang penuh dari pemimpin kepada karyawan.

Nilai rata-rata 2,51 termasuk dalam kategori tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa pemimpin PT Sumber Fajar Inti Abadi Pontianak tidak memberikan wewenang sepenuhnya kepada karyawan dalam hal pengambilan keputusan.

- 2) Tanggapan responden tentang pemimpin yang memberi kebebasan kepada karyawan dalam mengambil sebuah keputusan.

Nilai rata-rata 2,46 termasuk kategori tidak setuju. Ini artinya pemimpin tidak memberi kebebasan kepada karyawan dalam mengambil sebuah keputusan.

- 3) Tanggapan responden tentang kepercayaan yang diberikan pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nilai rata-rata 3,97 termasuk kategori setuju. Ini artinya pemimpin memberi kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Tanggapan karyawan tentang pemimpin yang tidak ikut campur dalam pengambilan sebuah keputusan.

Nilai rata-rata 2,41 termasuk kategori tidak setuju. Ini artinya pemimpin tetap ikut campur dalam mengambil sebuah keputusan.

- 5) Tanggapan responden tentang kepercayaan pemimpin kepada karyawan untuk mengambil keputusan.

Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 2,26 termasuk kategori tidak setuju yang berarti bahwa pemimpin tidak memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam mengambil keputusan.

3. Analisis Kinerja Karyawan

a) *Quantity of work*

Quantity of work adalah jumlah kerja karyawan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Nilai rata-rata 3,93 yang di mana termasuk kategori setuju. Para karyawan dapat melakukan jumlah kerja pada periode waktu yang ditentukan oleh pemimpin dengan baik.

b) *Quality of work*

Quality of work adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

Nilai rata-rata 3,99 yang di mana termasuk pada kategori setuju yang artinya para karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi memiliki kualitas kerja yang baik dimana kesiapan karyawan dalam bekerja dan syarat-syarat kesesuaian yang di tentukan oleh pemimpin dapat dilaksanakan.

c) *Job Knowledge*

Job Knowledge adalah luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki.

Nilai rata-rata 3,85 yang di mana termasuk kategori setuju. Ini artinya karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang dikerjakan.

d) *Creativeness*

Creativeness adalah keaslian gagasan-gagasan para karyawan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Nilai rata-rata 3,99 yang di mana termasuk dalam kategori setuju yang berarti karyawan memiliki kreatifitas yang baik.

e) *Cooperation*

Cooperation adalah kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Nilai rata-rata 3,87 yang di mana termasuk dalam kategori setuju. Ini artinya karyawan bersedia untuk kerja sama dengan anggota karyawan lainnya.

f) *Dependability*

Dependability adalah kesadaran karyawan dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

Nilai rata-rata 3,75 yang di mana termasuk dalam kategori setuju yang artinya karyawan sadar atas pekerjaan yang dipercayakan oleh pemimpin dan karyawan tepat waktu dalam hal kehadiran maupun menyelesaikan pekerjaan.

g) *Initiative*

Initiative adalah semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Nilai rata-rata 3,25 yang di mana termasuk kategori kurang setuju. Ini artinya karyawan kurang bersemangat jika melaksanakan tugas baru yang diberikan oleh pemimpin.

h) *Personal Qualities*

Personal Qualities menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi para karyawan. Memiliki nilai rata-rata 3,59 yang di mana termasuk dalam kategori setuju. Yang berarti integritas karyawannya baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak, tentang analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Fajar Inti Abadi Di Pontianak, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PT Sumber Fajar Inti Abadi cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.
2. Hasil penelitian pada kinerja karyawan menunjukkan kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi dapat bekerja dengan baik. Namun pada *initiative* hasilnya kurang baik.

2. Saran

1. Pada PT Sumber Fajar Inti Abadi yang cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter seharusnya memperhatikan dampak kedepannya bagi kelangsungan perusahaan, karena gaya kepemimpinan otoriter tidak mutlak baik jika diterapkan dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan otoriter selalu berpusat pada pemimpin tanpa melibatkan para karyawan atau bawahan.
2. Perlu diperhatikan untuk PT Sumber Fajar Inti Abadi, khususnya pada *initiative* atau semangat karyawan melaksanakan tugas baru yang kurang baik dikarenakan pemimpin yang kurang memerhatikan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi:Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: CV Alfabeta.

Gomes, Faustino Carodoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT BumiAksara.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2001.

Winardi. 2002. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.