

**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA EVERGREEN AGRICULTURE**

***ANALYSIS OF THE ROLE OF LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDONESIAN EVERGREEN
AGRICULTURE***

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M.)**

Disusun oleh :
M ADNAN RIZALDI
19411176



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. INDONESIA EVERGREEN AGRICULTURE)**

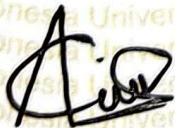
***ANALYSIS OF THE ROLE LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY AT PT. INDOONESIAN EVERGREEN AGRICULTURE)***

Yang Diajukan oleh:

MUHAMMAD ADNAN RIZALDI
19411176

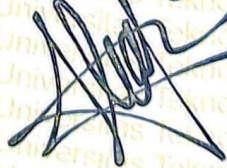
Telah disetujui
Pada tanggal 01 Maret 2024

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02

Disetujui,
Pembimbing,



Ahmad Djoko Maruti, S.E., M.M.
NIK. 021 18 02 04

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PT. INDONESIA EVERGREEN AGRICULTURE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MUHAMMAD ADNAN RIZALDI
19411176

Telah dipertahankan
Pada tanggal 01 Maret 2024

Dewan Penguji,

Pembimbing,



Ahmad Djoko Maruti, S.E., M.M.
NIK. 021 18 02 04

Penguji,



Kemala Puji, S.E.I., M.E.
NIK. 021 19 08 06

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 01 Maret 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,




Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
NIK. 023 05 00 09

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Adnan Rizaldi

NPM : 19411176

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi :

Judul : Analisis peran Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen *Agriculture*

Pembimbing : Ahmad Djoko Maruti, S.E., M.M.

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di Universitas/Perguruan Tinggi mana pun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar. Adapun di kemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil plagiat, maka saya akan bersedia menanggung segala resiko.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 01 Maret 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Adnan Rizaldi

19411176

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia –Nya Penulisan skripsi ini dapat selesai dengan tepat pada waktunya, serta kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu sehingga penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan Mendapatkan gelar Strata 1 Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.

Dalam menyelesaikan skripsi ini Penulis mendapat berbagai Dukungan dan Bantuan dari berbagai pihak .

Oleh karena itu ,kami mengucapkan Terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. HM. Nasrullah Yusuf, S.E., MBA. Selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia atas jasa dan jeri payahnya dalam menyiapkan sarana dan prasarana belajar, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Bapak Ade Chandra, S.M., M.M. Selaku Kaprodi Program Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Ahmad Djoko Maruti, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing yang dalam penulisan skripsi ini senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Kemala Puji, S.E.I., M.E. Selaku dosen Penguji yang berperan penting dalam penulisan skripsi ini, yang telah membantu memberikan koreksi dan saran yang sangat bermanfaat.
6. Seluruh dosen dan staf pegawai di Lingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia yang telah mengajar dan membantu penulis hingga penulis sampai kejenjang ini..
7. Segenap karyawan dan seluruh informan PT Indonesia Evergreen Agriculture yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian
8. Teman-teman seperjuangan Prodi S1 Manajemen serta para sahabat yang telah mendukung dan membantu penulis di kala sedih maupun senang selama pelaksanaan dan penulisan Skripsi ini. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini.oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca .Mohon maaf bila ada kekurangan .

DAFTAR ISI

HALAMAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Desain Penelitian	37
3.2 Objek penelitian.....	37
3.3 Informan	37
3.4 Jenis Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Kredibilitas Data.....	40
3.7 Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum	43
4.2 Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan.....	45
4.3 Hasil Penelitian Kinerja.....	76
BAB V PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Penjualan Pakan Udang dan ikan Tahun 2018 - 2022.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Logo PT. Indonesia Evergreen Agriculture	43
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Indonesia Evergreen Agriculture.....	44
Gambar 4.3 Produk PT. Indonesia Evergreen Agriculture	44
Gambar 4.4 Data Produksi Tahun 2020 - 2022	71
Gambar 1 Dokumentasi Wawancara 1	92
Gambar 2 Dokumentasi Wawancara 2.....	92
Gambar 3 Dokumentasi Wawancara 3.....	93
Gambar 4 Dokumentasi Wawancara 4.....	93
Gambar 5 Dokumentasi Wawancara 5.....	94
Gambar 6 Dokumentasi Wawancara 6.....	94

DAFTAR TABLE

TABLE 2.1 Penelitian Terdahulu	17
TABLE 4.1 Hasil Wawancara Kemampuan Mengambil Keputusan.....	45
TABLE 4.2 Hasil Wawancara Kemampuan Memotivasi	49
TABLE 4.3 Hasil Wawancara Kemampuan Komunikasi.....	54
TABLE 4.4 Hasil Wawancara Kemampuan Mengendalikan Bawahan	59
TABLE 4.5 Hasil Wawancara Tanggung Jawab	65
TABLE 4.6 Target Produksi	70
TABLE 4.7 Hasil Wawancara Kemampuan Mengendalikan Emosional	71
TABLE 4.8 Hasil Wawancara Kualitas Kinerja	76
TABLE 4.9 Hasil Wawancara Kuantitas Kinerja	79
TABLE 4.10 Hasil Wawancara Ketepatan Waktu Kinerja.....	82

**ANALYSIS OF THE ROLE OF LEADERSHIP STYLE IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE**
(Case Study at PT Indonesia Evergreen Agriculture)

ABSTRACT

Arranged by:

Muhammad Adnan Rizaldi
19411176

This research aims to determine the role of leadership style in improving employee performance at PT. Indonesia Evergreen Agriculture. This study used qualitative research methods. The informants in this research were 6 informants consisting of 1 head of HR, 2 production staff, 2 marketing staff, 1 general affairs staff of PT. Indonesia Evergreen Agriculture. The data collection methods used were interviews, documentation and questionnaire. The collected data was analyzed descriptively by carrying out data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research show that the role of leadership style in improving employee performance at PT. Indonesia Evergreen Agriculture is very good, proven by making decisions based on Company Regulations so that it is fair for the Company and employees, leaders always provide motivation to employees in various ways such as group notes, employee training and appreciation, communication carried out by superiors towards employees through special communication groups such as information exchange of shifts between employees. The way leaders control employees is by providing an understanding of company regulations and the rules of the employment service. A supervisor is a person who is responsible for paying attention to his employees in relation to (Key Performance Indicators) as one of the superior's considerations in making decisions regarding responsibilities. Responsible as a superior with subordinates, the superior has a patient and firm nature, that his emotions only revolve around if the employee makes a mistake and will receive a verbal warning, not with violent action, if the mistake is big then the Company Regulations will be enforced.

Keywords: *Leadership Style, Performance*

**ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Indonesia Evergreen Agriculture)**

ABSTRAK

Disusun Oleh :

**Muhammad Adnan Rizaldi
19411176**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah 6 informan yang terdiri dari 1 orang kepala Hrd , 2 orang staf produksi , 2 orang staf marketing , 1 orang staf *general affair* PT. Indonesia Evergreen Agriculture. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan Kuesioner. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatkan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture sangat baik dibuktikan dengan pengambilan keputusan yang berdasarkan Peraturan Perusahaan sehingga adil bagi Perusahaan dan karyawan, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan berbagai cara seperti note group , pelatihan dan penghargaan karyawan, komunikasi yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan melalui group khusus komunikasi seperti informasi pertukaran shif antar karyawan, Cara pimpinan mengendalikan karyawan yaitu dengan cara memberikan pemahaman tentang peraturan Perusahaan dan aturan dari dinas ketenagakerjaan, Atasan adalah orang yang bertanggung jawab dalam memperhatikan karyawan nya terkait dengan (*Key Performance Indicator*) sebagai salah satu pertimbangan atasan dalam pengambilan keputusan terkait tanggung jawab selaku atasan dengan bawahan, Atasan mempunyai sifat yang Sabar dan tegas , bahwa emosional beliau hanya seputar jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan akan mendapatkan peringatan lisan , tidak dengan tindakan kekerasan , jika kesalahannya besar maka akan diberlakukan nya Peraturan Perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap suatu fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan Langkah – Langkah untuk menghadapi kondisi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif (Paramita Sani et al., 2021).

Tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari setiap individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sementara kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di perusahaan tersebut yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pelaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah

kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal Hasibuan (2017:170).

Menurut (Dewi, 2018) seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk dapat mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto & Hamid, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tri Mariyamitha et al., 2022)

Gaya kepemimpinan dalam Perusahaan/Organisasi di Indonesia di era milenial sekarang gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan adalah gaya kepemimpinan yang tidak kaku dan cenderung memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengeksplorasi potensi yang ada dalam diri karyawan sendiri (Putri & Setyaningrum, 2019). Adapun beberapa contoh Perusahaan atau instansi di Indonesia yang menggunakan berbagai gaya kepemimpinan tepatnya di PT. Nusalima Kelola Sarana yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, pada Perusahaan S7 Cell juga yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, Pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten biak numfor menggunakan gaya kepemimpinan campuran, Adapun di kantor kesyahbandar kota Samarinda itu menggunakan gaya kepemimpinan campuran, pada PT. Bank BRI Unit Pasar Payakumbuh itu menggunakan gaya kepemimpinan campuran, dan pada PT. Jsky Energy Indonesia Menggunakan gaya kepemimpinan campuran.

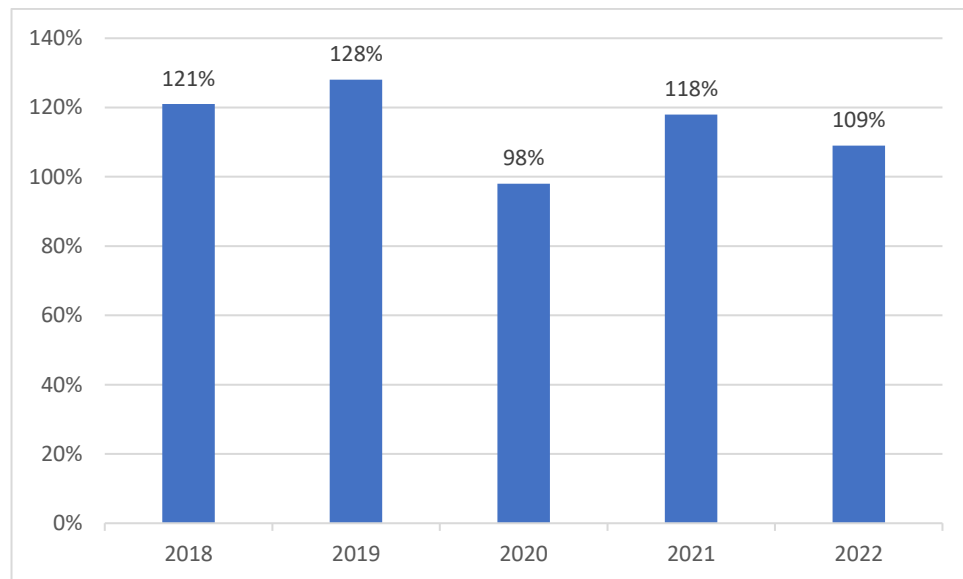
Untuk di lampung sendiri ada beberapa perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan dan berpengaruh terhadap kinerja seperti pada Perusahaan PT.

Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung, dan CV. Indah Mandiri Jaya BandarLampung.

Untuk menjaga kinerja karyawan di suatu perusahaan dibutuhkan peran dari seorang kepemimpinan yang tugas nya untuk mempengaruhi sumber daya manusia sesuai dengan tujuan perusahaan dan organisasi tersebut. Dijelaskan juga menurut House dalam Gary Yukl, 2009 dalam (Manajemen & Tambunan, 2019) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Adapun Perusahaan di lampung yang menerapkan gaya kepemimpinan yaitu PT. Indonesia Evergreen Agriculture, Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah 187 orang karyawan, PT. Indonesia Evergreen Agriculture merupakan perusahaan agriculture yang bergerak di bidang produksi pakan ikan dan udang. PT Indonesia Evergreen Agriculture berkomitmen untuk menyediakan pakan ikan dan udang berkualitas.

Gambar 1.1 Data Penjualan Pakan ikan dan udang PT. Indonesia Evergreen Agriculture Tahun 2018 - 2022



Sumber : PT. Indonesia Evergreen Agriculture

Berdasarkan pada Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa pencapaian terealisasi jumlah Penjualan pakan udang PT. Indonesia Evergreen Agriculture dari tahun 2018 sampai 2022 mengalami rata-rata pencapaian 117%. Dimana tingkat terendah terjadi pada tahun 2020 sebesar 98%, dan tingkat pencapaian tertinggi terjadi ditahun 2019 sebesar 128%. Penurunan pada tahun 2020 Dikarenakan dunia mengalami masa pandemi covid-19 dimana system kinerja sales marketing mengalami perubahan yang tadinya bekerja full dilapangan mereka mengurangi kegiatan lapangan tersebut sehingga para sales marketing harus lebih sering bekerja dari rumah untuk menawarkan produk nya, yang menyebabkan sales marketing sulit beradaptasi dengan costumer.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan, Dengan meningkatkan

kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, apakah sebuah gaya kepemimpinan dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas gaya kepemimpinan, kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Berdasarkan latar belakang masalah diatas “Bagaimana Analisis peran gaya kepemimpinan yang telah di terapkan PT. Indonesia Evergreen Agriculture?”
2. Berdasarkan latar belakang masalah diatas “Bagaimana Analisis peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran gaya kepemimpinan seperti apa yang di terapkan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah sebuah gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan tujuan di atas, penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun teori praktis:

1. Secara teoritis dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai analisis gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Indonesia Evergreen Agriculture.
2. Secara praktis peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi rujukan PT. Indonesia Evergreen Agriculture untuk lebih meningkatkan efektivitas dan produktifitas kinerja karyawan.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai peran gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pada suatu perusahaan yang nyata.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan kepada PT. Indonesia Evergreen Agriculture dan perusahaan lainnya dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Evergreen Agriculture.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan dan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik – teknik manajemen. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari ke ikut sertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi (Timpe dan dale, 2002:45).

Selanjutnya Wahyudi et al., (2020) mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan (Dwi Rahayu & Abdul Rozak, 2022).

2.1.1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

1. Definisi kepemimpinan menurut para ahli

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak dalam hal pembuatan keputusan. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan (Wahyudi et al., 2020).

Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seseorang sebagai bentuk dari perpaduan antara keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan sang pemimpin ketika pemimpin sedang mencoba untuk memberi pengaruh kepada kinerja bawahannya (Assa & Dachi, 2023).

2.1.1.3. Macam - Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:138) dalam (Handayani et al., 2019) , gaya kepemimpinan dibagi tiga bagian, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Adalah pemimpin yang demikian keras, bersungguh-sungguh, teliti, dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adalah pemimpin yang menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya yang bersifat terbuka.

Agar setiap anggota turut serta dalam kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian pemimpin menganggap anggota sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

c. **Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire**

Adalah pemimpin yang menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setelah tujuan tersebut diterangkan. Pemimpin hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau ikut campur tangan atau tidak terlalu ambil inisiatif. Semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang menurut Kartono (Novita Sari & Puspita Sari, 2023), dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan mengambil keputusan.**

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. **Kemampuan memotivasi.**

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.2. Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya energi dapat dipahami sebagai pelaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai Prestasi Kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Robbin Stephen P, 2006:260).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Berikut pandangan Kinerja menurut beberapa ahli:

- a. Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil dari kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi.
- b. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan/pekerja, dan juga merupakan suatu rangkaian proses organisasi secara menyeluruh. Hasil kerja yang telah dijelaskan harus bisa dibuktikan secara mutlak atau nyata dan dapat diketahui sejauh-mana hasilnya dapat diukur dengan perbandingan ketentuan dasar yang telah ditetapkan (Assa & Dachi, 2023).

- c. Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
- d. Sedangkan menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

2.1.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan 2011 : 89 dalam (Br. SEMBIRING, 2021) , tujuan dan kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong ata membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bias sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan,
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

2.1.2.3. Faktor Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses penilaian kinerja, yaitu :

1. Indikator penilaian kinerja

Kriteria kinerja menurut Schuker dan Jackson dalam (2011) adalah, kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil

2. Metode penilaian kinerja

Menurut Casio (2009) metode penilaian kinerja harus mencakup lima hal, yaitu *relevance* (kesesuaian hasil dan tujuan), *acceptability* (dapat diterima), *reliability* (dapat dipercaya), *sensitivity* (dapat membedakan hasil kerja), dan *practically* (meningkatkan produktivitas).

3. Penilai

Menurut Hasibuan (2005) Penetapan penilai sangat erat hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian obyektif atau tidak.

4. Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Hasibuan (2005) berpendapat bahwa pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal, yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian (Januari et al., 2015).

2.1.2.4. Indikator Kinerja

Menurut (Mei, 2023) Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebuah lembaga. Pengukuran kinerja mencakup penetapan dan pencapaian indikator kinerja. Dharma mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu

1. Kuantitas kerja

Untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, para karyawan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang tercantum dalam uraian tugas pada masing-masing bidang. Semua penyelenggaraan tugas telah diatur secara rinci, jelas, dan tegas di dalam uraian tugas tersebut. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan masing-masing individu atau karyawan telah jelas. Pemimpin dalam bidang masing-masing akan memberikan perincian mengenai pembagian tugas sesuai dengan bidang dan kemampuan para karyawannya. Jadi banyaknya atau kuantitas suatu pekerjaan telah disusun dalam daftar uraian tugas secara terorganisir. Hal ini sesuai dengan teori Wilson yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

2. Kualitas kerja

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan harus mampu memenuhi standar persyaratan hasil yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan dilakukan melalui penyelenggaraan diklat, kondisi kerja yang mencakup adanya fasilitas, promosi maupun mutasi pegawai, gaji serta sistem rekrutmen pegawai baik dalam jenjang struktural, fungsional ataupun teknis. Hal ini sesuai dengan teori Wilson mengenai kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang dalam melaksanakan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Ketepatan Waktu

Setiap karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan mengacu pada tupoksi yang ada sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan teori Wilson yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dengan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.1 Table Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Novita Sari & Puspita Sari, 2023)	Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jsky Energy Indonesia sangat baik dibuktikan dengan pengambilan keputusan yang tidak tergesa gesa dan melalui pertimbangan, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan, pemimpin sering melakukan komunikasi dengan karyawan, pemimpin memberikan instruksi atau perintah kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan benar, pemimpin selalu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, pemimpin dapat mengendalikan emosinya,	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah masalah berbeda seperti tidak sering mengalami pergantian pemimpin pada bagian produksi sedangkan pada perusahaan yang saya teliti tidak mengalami pergantian kepemimpinan dalam waktu beberapa tahun terakhir sehingga dalam melakukan wawancara informan yang saya Tanya sudah mengenal betul kepemimpinannya.

				<p>pemimpin tidak hanya melihat progress produksi dari laporan saja tetapi turun langsung kelapangan, pemimpin memiliki orientasi masa depan agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berinovasi menciptakan produk-produk baru yang berkualitas, pemimpin memiliki tingkat cita-cita yang tinggi agar PT. Jsky Energy Indonesia selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dari kompetitor nya, pemimpin memiliki orientasi tugas dan keseriusan tugas dengan seringnya pemimpin selalu mengontrol dan memastikan kondisi di lapangan, usaha untuk maju yang dilakukan pemimpin dengan memberikan inovasi dalam meningkatkan kualitas produk, pemimpin memiliki ketekunan kerja dengan sering melakukan pekerjaan diluar jam kantor, selalu memastikan keadaan produksi</p>	
--	--	--	--	---	--

				berjalan dengan baik, pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta pemimpin dapat memanfaatkan waktunya dengan baik dan maksimal.	
2	(Nelsi & Rizka Akbar, n.d.)	Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Pt. Arya Lingga Manik Cabang Panorma Bali Residence Ciseeng Kabupaten Bogor	Kualitatif	<p>1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Arya Lingga Manik adalah gaya kepemimpinan kolektif dimana gaya kepemimpinan kolektif dapat dilihat pada pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan yang terdiri dari Pimpinan, admin dan penasehat tidak ada keputusan sepihak dari Pimpinan itu sendiri melainkan melibatkan karyawan yang lain</p> <p>2. Kinerja karyawan di dalam PT. Arya Lingga Manik itu sendiri dapat dikatakan baik karna dalam wawancara narasumber mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT. Arya Lingga Manik yang membuat peningkatan kinerja</p>	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah tidak adanya penjelasan tentang indicator yang digunakan.

				<p>karyawan itu sendiri.</p> <p>3. Dampak Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arya Lingga Manik dapat dikatakan baik. Pemimpin selalu jelas dalam memberikan arahan dan para karyawan langsung memahami arahan tersebut sehingga kualitas serta kuantitas tugas yang dihasilkan akan maksimal dan dengan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya maupun bawahan dengan bawahan membuat kerjasama team serta inisiatif yang dilakukan di PT. Arya Lingga Manik sangat baik.</p>	
3	(Tri Mariyami tha et al., 2022)	ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA	Kualitatif	<p>Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilaksanakan di Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim tentang “Analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah Menggunakan 5 Informan sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan 6 informan.</p>

		KARYA WAN		<p>peningkatan kinerja karyawan“. Maka diambil beberapa kesimpulan.</p> <p>Kesimpulan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut: (1)</p> <p>Penerapan model gaya kepemimpinan yang cocok pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim adalah gaya kepemimpinan campuran antara gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis. Ini dibuktikan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sepuluh karyawan. Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi atau dorongan pribadi secara langsung apabila karyawan mengalami suatu masalah yang dapat mengganggu kinerjanya. Seorang pemimpin juga diharapkan dapat memenuhi standar kepemimpinan seperti bertanggung jawab dengan perbuatannya, bersahabat dengan bawahan, mampu mengayomi</p>	
--	--	--------------	--	---	--

				<p>bawahan, sering melakukan koordinasi untuk membangun komunikasi yang baik. Pemimpin juga diharapkan untuk selalu menghargai potensi yang ada dari setiap individu-individu bawahannya seperti keahlian para spesialis dalam bidang tertentu, dapat mendengarkan masukan dan nasehat yang diberikan dari bawahannya.</p> <p>(2) Pemberian kompensasi pada Aloft Hotel Jakarta Wahid Hasyim dilakukan dengan kompensasi langsung dan tak langsung, antara lain: gaji, insentif, bonus, social and family gathering, makan bersama di luar kantor, pelatihan peningkatan skill karyawan, tunjangan perumahan, tunjangan transportasi, dan lain-lain. Syntax</p>	
4	(Hamarto , 2019)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN	Kualitatif dan Kuantitatif	1. Tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada

		<p>DISIPLIN KERJA TERHAD AP KINERJA KARYA WAN</p>		<p>Dagsap Endura Eatore kantor pemasaran cabang Jakarta Selatan. Berdasarkan interview nonformal kepada para responden, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pertama yaitu faktor lingkungan kerja dalam perusahaan, dengan suasana kekeluargaan. Dan yang kedua yaitu faktor gaji atau salary. Dan yang terakhir adalah faktor insentif atau rewards.</p> <p>2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dagsap Endura Eatore kantor pemasaran cabang Jakarta Selatan. Berdasarkan kesimpulan ini dalam kegiatan perusahaan menerapkan peraturan untuk mendisiplinkan karyawannya.</p> <p>3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan</p>	<p>beberapa indikator yang berbeda seperti tidak adanya Kemampuan mengendalikan emosional dan terlihat bahwa dalam jurnal ini ada masalah lain yang ternyata muncul yaitu pengaruh lingkungan yang ditemukan oleh si peneliti pada jurnal ini, yang ditakutkan adalah masalah ini akan ditemukan masalah yang sama.</p>
--	--	---	--	---	---

				<p>disiplin kerja yang dilakukan bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Dagsap Endura Eatore kantor pemasaran cabang Jakarta Selatan.</p> <p>95</p>	
5	Za'im Rofif (2022)	<p>Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan</p>	Kualitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan di PT. XYZ Cabang Bogor menerapkan gaya kepemimpinan campuran: otokratis, partisipatif, dan transaksional. Hal ini dinilai dari analisis peran kepemimpinan dengan indikator seperti, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan berkomunikasi, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Pengaruh Peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam lima cara yang</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah mempunyai indicator gaya kepemimpinan yang sama dan kinerja yang sama sehingga jurnal ini bagus untuk menjadi inspirasi peneliti.</p>

				berbeda. Kriteria: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian. Di antara 5 indikator tersebut, kualitas, kuantitas dan efisiensi semuanya baik, namun ketepatan waktu dan kemandirian masih perlu untuk di perbaiki.	
6	(Iriawan, 2020)	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor	Kualitatif	Dari keseluruhan pernyataan-pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Biak Numfor belum maksimal. Hal itu dapat diketahui dengan informasi yang berbeda dari informan yang mengatakan bahwa pimpinan memang bertanggung jawab namun tidak bersikap adil dan kurang kerja sama. Selain itu, pimpinan juga kurang konsisten dengan keputusan yang telah disepakati bersama. Namun, di sisi lain sebagian besar informan	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah tidak adanya indikator seperti pengendalian emosi dan juga kemampuan komunikasi dari pemimpin, tidak dijelaskan juga bagaimana indikator dari kinerja berpengaruh atau tidak nya.

				memberikan jawaban yang positif, yakni bersikap adil, partisipatif, dan membangun kerja sama yang baik dengan bawahan guna mencapai tujuan organisasi.	
7	(Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, n.d.)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini didukung oleh Paracha et al. (2013) serta Roscahyo (2013) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan studi milik Amalia et al. (2016); Iqbal et al. (2015), serta Babatunde dan Emem (2015), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah penggunaan metodenya tapi mempunyai indikator yang hampir sama.
8	(Handojo et al., 2021)	Analisis tipe gaya kepemimpinan	Kuantitatif	Kesimpulan secara khusus atau spesifik dalam penelitian ini	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari

		<p>inan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ayo Media Network</p>		<p>adalah gaya kepemimpinan instruksi dan konsultasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Ayo Media Network, karena sifat dari perusahaan itu sendiri yang bergerak dalam industri media sehingga gaya kepemimpinan tersebut kontraproduktif dan tidak digunakan. Berbeda dengan hal tersebut, gaya kepemimpinan partisipasi dan delegasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena Ayo Media Network sangat bergantung kepada partisipasi aktif dari tenaga kerjanya untuk menciptakan konten maupun berita, sehingga mendelegasikan sebagian besar tugas dan tanggung jawabnya kepada tenaga kerjanya. Selain itu, dari hasil penelitian dapat juga dijelaskan bahwa hipotesis 1 dan 2 ditolak karena kepemimpinan instruksi dan konsultasi tidak berpengaruh</p>	<p>jurnal ini dengan penelitian saya adalah penelitian terdahulu ini lebih berfokus seberapa pengaruhnya tipe tipe gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian saya yang berfokus kepada indikatornya terdahulu lalu menganalisis gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan.</p>
--	--	---	--	--	--

				terhadap kinerja, sedangkan hipotesis 3 dan 4 diterima karena kepemimpinan partisipasi dan delegasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.	
9	(Wahyudi et al., 2020)	Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemberian Izin Keberangkatan Kapal Di Kantor Kesyahbandar Kota Samarinda	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pemberian izin keberangkatan kapal di Kantor Kesyahbandar Kota Samarinda, inisiatif Kepala Kesyahbandar menciptakan suasana nyaman dahulu dilingkungan di kantor Kesyahbandar. Tanggung jawab pimpinan dan pegawai, didasari berdasarkan kemampuan, keterampilan dan kecakapan yang tinggi untuk menghadapi persoalan yang ditemukan saat melayani masyarakat.	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini berfokus kepada peran pemimpinnya bukan kepada gaya kepemimpinannya.
10	Hermawan, Agus Tri (2022)	Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukan peran gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh direktur PT. Swastika Jayadi	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa

		kan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Perusahaan PT. Swastika Jayadi Mandiri		Mandiri sudah dianggap mampu memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang memenuhi aspek-aspek kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. Gaya kepemimpinan yang sebenarnya diperankan oleh Direktur PT.Swastika Jayadi mandiri adalah condong atau mirip bahkan bisa dikatakan memiliki kesamaan pada gaya kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Visioner.	indikator yang berbeda seperti tidak adanya Kemampuan mengendalikan emosional.
11	(Bsoul & Vasiluța-Ștefănescu, 2021)	THE IMPACT OF THE PRINCIPAL LEADERSHIP STYLE ON TEACHER JOB SATISFACTION AMONG ARAB TEACHERS IN ISRAEL: A QUALIT	Kualitatif	Artikel ini memberikan analisis kualitatif gaya kepemimpinan kepala sekolah di Arab sekolah di distrik Nazareth. Dari analisis empiris terlihat bahwa guru merasa puas bekerja dengan pemimpin transformasional. Namun, para guru tampaknya kurang puas ketika pemimpin tersebut mengajukan terlalu banyak pertanyaan	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa indikator yang berbeda seperti tidak adanya Kemampuan mengendalikan emosional dan penelitian ini lebih berfokus kepada pendapat dari guru tanpa menghadirkan alasan kenapa pimpinan

		<p>ATIVE ANALYSI S</p>		<p>atau tampak terlalu tertarik pada pekerjaan seorang guru. Para guru merasa sangat puas ketika kepala sekolah mendukung mereka dan mereka menghargai mempertahankan otonomi mereka dalam mengajar dan menjadi kreatif. Mengenai gaya kepemimpinan rewarding, nampaknya guru menyukai jika kepala sekolah memberikan penghargaan positif, namun mereka tidak suka diberi sanksi oleh kepala sekolah jika gagal mencapai misinya. Mengenai gaya kepemimpinan menghindari, guru nampaknya menghargai kebebasan dari pembatasan yang diberlakukan oleh atasan mereka, namun mereka tidak menyukai kepala sekolah yang tidak menjaga ketertiban, tidak memiliki kebijakan yang jelas di sekolah, dan tidak mendukung guru ketika mereka</p>	<p>melakukan hal tersebut.</p>
--	--	--------------------------------	--	--	--------------------------------

				membutuhkan bantuannya.	
12	(Al-Anazi et al., 2016)	The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation	Kuantitatif	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji persepsi karyawan perusahaan swasta petrokimia tentang gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa pemimpin yang mengadaptasi kepemimpinan partisipatif dan transformasional lebih mungkin menciptakan suasana motivasi di kalangan karyawannya. Secara umum, kepemimpinan transformasional mungkin lebih disukai karyawan dalam penelitian ini dibandingkan kepemimpinan transaksional. Hasil ini konsisten dengan penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan oleh [21], [34] dan [35]. Implikasi dari penelitian ini</p>	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa indikator yang berbeda tapi mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memotivasi sehingga mempengaruhi kinerja.

				<p>adalah bahwa manajer yang ingin menjadi lebih efektif mungkin perlu lebih inspiratif, suportif, banyak akal, dan berupaya mengembangkan kemampuan bawahannya. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mempelajari temuan dengan perusahaan serupa di wilayah tersebut.</p>	
13	(Seth, n.d.)	Analysis of Communication and Leadership Style on Employee Loyalty and Performance	Kualitatif	<p>Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan pembahasan diatas, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 3. Komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. 4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 5. Loyalitas Pegawai berpengaruh</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah adanya tambahan variabel komunikasi , tapi mempunyai analisis gaya kepemimpinan yang sama.</p>

				terhadap Kinerja Pegawai.	
14	(Kim et al., 2023)	The Impact of Transformational Leadership on Service Employees in the Hotel Industry	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi efek yang berbeda pada identifikasi organisasi dan kreativitas. Sementara kepemimpinan transformasional inti dan perilaku pemimpin yang suportif mempunyai dampak langsung terhadap identifikasi organisasi, yang akibatnya mempengaruhi kreativitas, stimulasi intelektual mempunyai pengaruh positif langsung terhadap kreativitas. Studi ini membantu untuk memahami peran mediasi identifikasi organisasi dan kreativitas	Berdasarkan hasil dari penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini lebih berfokus kepada gaya kepemimpinan transformasional.
15	(Dewi & Wibowo, 2020)	The effect of leadership style, organizational culture and motivation	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap	Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari jurnal ini dengan penelitian saya adalah ada beberapa tambahan variabel seperti motivasi

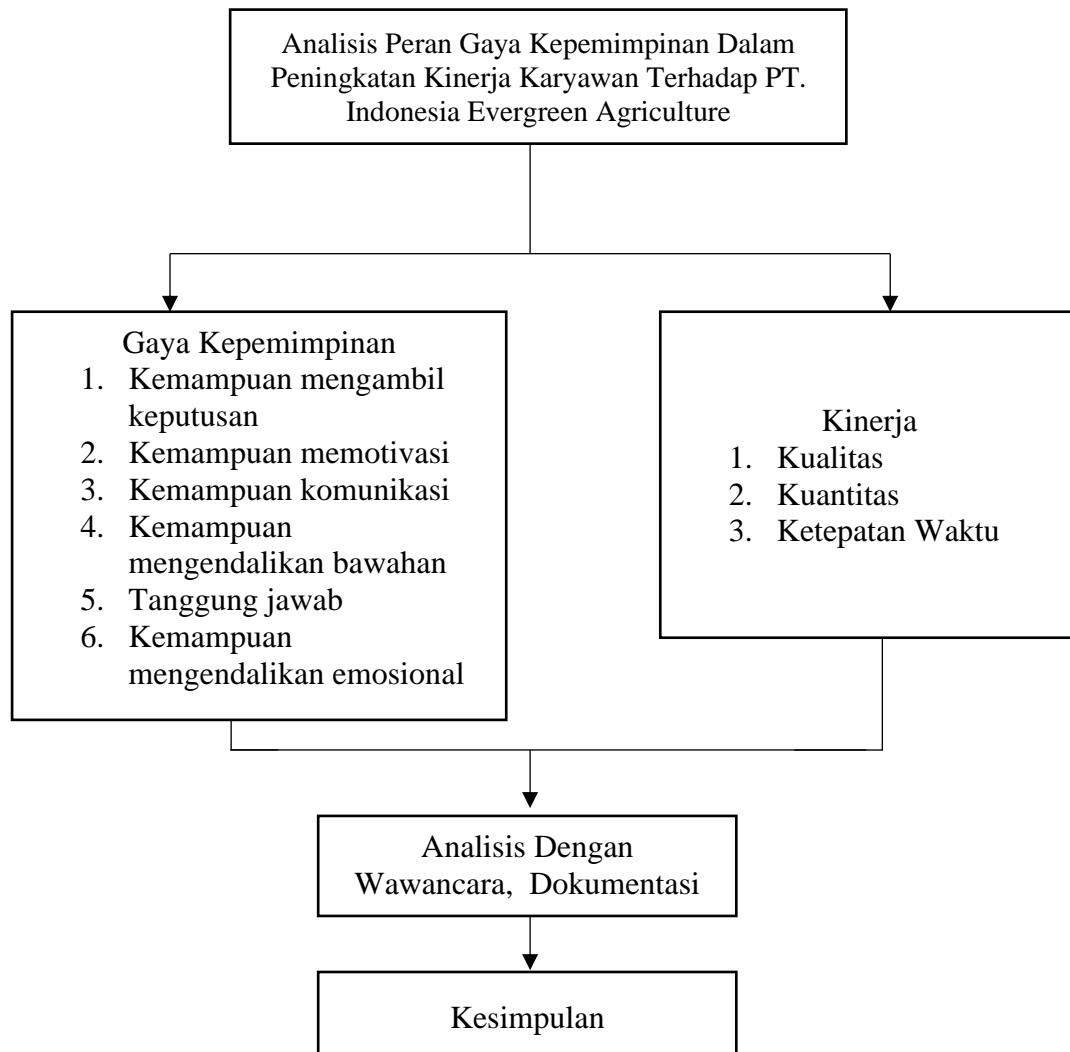
		on employee performan ce		<p>Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>3. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo dapat meningkatkan budaya organisasi dengan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen. Sebagai penelitian masa depan, pengaruh faktor-faktor lain</p>	dan budaya organisasi apakah berpengaruh ke kinerja.
--	--	-----------------------------------	--	--	--

				dapat dipertimbangkan pada variabel terikat dan kami membiarkannya sebagai penelitian masa depan bagi peneliti yang berminat.	
--	--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.3.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian jenis kualitatif. Sehingga, semua data-data yang dikumpulkan berbentuk uraian mengenai subjek yang diteliti dan masalah yang diteliti. Kajian penelitian kualitatif yaitu pandangan dari orang yang berperan langsung pada suatu kegiatan dengan rencana yang bersifat dapat menyesuaikan dan saling aktif. Sugiyono, (2018).

Menurut Moleang (2005) penelitian kualitatif adalah penelitian dengan maksud memahami keadaan atau fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Pendiskripsianannya akan dijelaskan berdasarkan hasil pengambilan data dengan cara wawancara, dan dokumentasi.

3.2 Objek penelitian

Menurut Sugiono 2009 dalam (Br. SEMBIRING, 2021), objek penelitian merupakan suatu sifat, atribut atau nilai dari objek yang akan diteliti atau kegiatan yang mempunyai beberapa variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya, Pada penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Evergreen *Agriculture*.

3.3 Populasi dan Informan

Populasi yang diambil dari Tim Sales 31 orang, Produksi 84 orang dan *General affair* 7 orang dengan total berjumlah 122 karyawan yang kemudian di ambil 30% secara *random sampling* dari total tersebut yang berjumlah 36 orang.

Menurut (Tri Mariyamitha et al., 2022) Pada penelitian ini tidak menentukan jumlah sampel, tetapi peneliti menentukan jumlah informan untuk diwawancarai

untuk memperoleh informasi tentang topik yang sedang diteliti guna memperoleh informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Karyawan dari PT. Indonesia Evergreen Agriculture dari tim *General affair* 6 orang , tim produksi 20 orang dan tim sales berjumlah 10 orang , total dari informan adalah berjumlah 36 orang.

3.4 Jenis Data

Pada penelitian ini, Penulis menggunakan 2 jenis data yaitu ;

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data ke peneliti, Menurut Sugiyono, 2016 dalam (Suprayogo et al., 2014). (Data primer penelitian ini berupa data hasil wawancara 5 orang karyawan, yang terdiri dari 2 orang tim produksi, 2 orang tim marketing ,dan 1 orang tim General Affair.

2. Data sekunder

data sekunder adalah pengolahan data primer dan disajikan dalam bentuk tabel atau diagram, oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Husein Umar, 2013 dalam (Suprayogo et al., 2014). Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini adalah data dari pihak terkait yang menjadi objek penelitian, buku, serta jurnal penelitian terdahulu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam (Benny et al., 2021) , bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan dokumentasi, yaitu:

a. Wawancara

menurut wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Objek penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur. Dimana wawancara terstruktur merupakan dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya

b. Dokumentasi

menurut Sugiyono merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain-lain. Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara. Objek penelitian ini dokumentasi sebagai pendukung mengenai hasil penelitian observasi dan wawancara pada karyawan PT Indonesia Evergreen Agriculture

c. Kuesioner

Merupakan suatu instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada pada responden untuk mereka jawab, Kuesioner pada

penelitian ini berupa esai , dengan responden sebanyak 31 orang karyawan dari tim produksi, *general affair*, dan sales.

3.6 Kredibilitas Data

Kredibilitas data dapat dicapai melalui proses pengumpulan data yang tepat. Salah satu caranya adalah melalui proses triangulasi, yang secara teknis memeriksa keabsahan data dari berbagai sumber dan cara yang berbeda. (Chua & Han, 2019) Menjelaskan Ada tiga jenis triangulasi sebagai teknik validasi, yaitu sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek informasi/data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan. Kemudian data tersebut ditanyakan kepada informan lain yang masih terkait satu sama lain.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji reliabilitas data dilakukan dengan cara menguji sumber data yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya informasi yang diperoleh melalui wawancara yang diverifikasi melalui observasi, dokumentasi atau angket. Saat menguji kredibilitas informasi sehingga informasinya berbeda, penulis akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber informasi yang relevan atau pihak lain untuk memastikan bahwa informasi tersebut diyakini akurat. Atau mungkin semuanya benar karena perspektif yang berbeda

3. Triangulasi Waktu

dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Berdasarkan ketiga triangulasi di atas, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber.

3.7 Analisis Data

Susan Stainback (Benny et al., 2021), mengatakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Metode analisa dalam penelitian ini menggunakan model analisa Miles dan Huberman yang terdiri dari 3 tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi :

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Oleh karena itu analisis data perlu segera dilakukan melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih unsur-unsur kunci, memusatkan perhatian pada unsur-unsur penting, mencari tema dan pola, menghilangkan yang tidak diperlukan.

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, grafik, hubungan antar kategori, diagram alur, dan lain-lain. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan bahwa sarana penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan

masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Indonesia Evergreen Agriculture

4.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 4.1 Logo Evergreen Sumber : PT. Indonesia Evergreen Agriculture

Objek dari penelitian ini PT. Indonesia Evergreen Agriculture adalah Perusahaan Modal Asing Milik Group Evergreen pusat nya di guangdong china yang bergerak di bidang pakan ikan dan udang di Indonesia.

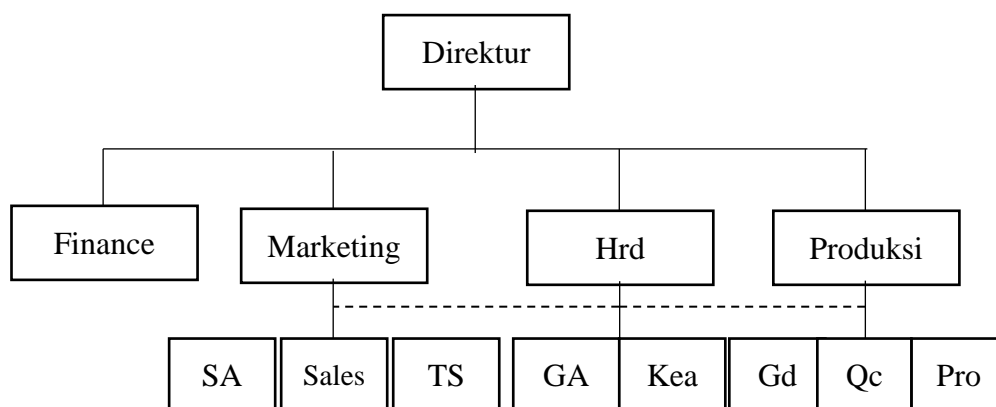
PT. Indonesia Evergreen Agriculture masuk di Indonesia tahun 2015 waktu itu belum memiliki pabrik sehingga mereka memasarkan nya melalui trading langsung melalui impor dari china, dan pada saat itu ketika mereka melihat pangsa pasar nya cukup bagus group Evergreen langsung membuat pabrik nya di lampung pada tahun 2017 dan selesai pembangunan pada akhir tahun 2019, pada januari 2020 perdana mulai memproduksi pakan ikan dan udang serta pabrik ini dapat menampung kapasitas 120 ribu ton pertahun yang beralamatkan di Kabupaten Lampung Selatan tepatnya di Jl.Soekarno Hatta KM. 33 Kel. Bandar Dalam Kec. Sidomulyo Kab. Lampung Selatan, 35353.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Indonesia Evergreen Agriculture

Visi Perusahaan : Kebersinambungan dan kesejahteraan bagi industri perikanan.

Misi Perusahaan : Menyediakan pakan yang berkualitas, aman, dan bernutrisi.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Indonesia Evergreen Agriculture



Gambar 4.2 Struktur Organisasi
Sumber : PT. Indonesia Evergreen Agriculture

4.1.4 Produk PT. Indonesia Evergreen Agriculture



Gambar 4.3 Produk PT. Indonesia Evergreen Agriculture
Sumber : PT. Indonesia Evergreen Agriculture

Ada beberapa produk dari evergreen seperti pakan udang, ikan lele dan ikan nila

4.2 Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan

4.2.1 Kemampuan Mengambil Keputusan

Menurut Suharso (2003) (Trisnawaty, 2017) pengambilan keputusan merupakan suatu proses pengorganisasian dari berbagai pendapat individu, yang tentunya lebih penting dan di atas segala kepentingan individu, menjadi satu keputusan yang disetujui oleh semua pihak karena akan berdampak terhadap tujuan.

Mangkunegara (2006:15) (Akbar, 2018) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor Eksternal seperti sikap dan tindakan – tindakan pimpinan seperti pengambilan keputusan yang membuat bawahan tidak puas juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Table 4.1 Hasil Wawancara Kemampuan Mengambil Keputusan

NO	Informan	Hasil
1	(HRD)	Untuk pengambilan keputusan dilihat dahulu, ada Peraturan Perusahaan (PP), sepanjang itu peraturan Perusahaan kita memakai pp sebagai Langkah yang pertama , kedua kita sandingkan dengan aturan pemerintah terkadang kita ada benturan tapi yang paling tertinggi aturan pemerintah, tapi selama tidak ada peraturan yang saling terhubung kita menggunakan aturan

		internal Peraturan Perusahaan kita sendiri, dan kita lihat dulu kewenangan nya sampai batas dimana , jika batas di saya maka saya yang mengambil keputusan nya, kalau untuk pengambilan keputusan sehari hari atau rutinitas kita ada aturan nya jadi perusahaan itu mengatur masalah seperti <i>spending otorisasi</i> bagaimana kewenangan yang dapat diberikan oleh karyawan bersangkutan berdasarkan jabatan tertentu.
2	<i>General affair</i>	Tergantung masalahnya biasanya beliau melihat dari peraturan Perusahaan ,karena setiap perusahaan itu punya peraturan nya masing masing , tapi tidak semua masalah itu di rapatkan kalau ada hal yang misalnya cepat urgent harus langsung diputuskan pada saat itu.
3	Produksi	Dalam pengambilan keputusan nya beliau akan berdiskusi dahulu antara karyawan dan Perusahaan , sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan yang tidak merugikan kedua belah pihak antara Perusahaan dan karyawan.
4	Produksi	Beliau akan memanggil karyawan nya terlebih dahulu kemudian di ajak berdiskusi mengenai masalah yang terjadi kalau memang itu bukan

		<p>masalah yang berat maka pengambilan keputusannya langsung dia berikan dan diambil jalan terbaiknya antara kita karyawan dan Perusahaan, tapi untuk pengambilan saran masukan dari karyawan dalam kegiatan rapat itu jarang terealisasi masih ada yang belum terealisasi.</p>
5	Sales	<p>Saat terjadinya kendala di lapangan terutama perihal kendaraan operasional kami akan menyarankan ke beliau untuk pergantian unit ke vendor, khususnya jika kendala terjadi terkait mesin mobil. Beliau akan menerima saran kami dan berkordinasi dengan pihak vendor untuk pergantian unit itu adalah contoh pengambilan keputusan dari keadaan yang mendesak , tapi untuk segi pengambilan keputusan melalui rapat tidak semuanya dapat di wujudkan pimpinan masih ada yang belum terealisasikan.</p>
6	Sales	<p>Kami dari tim marketing di lapangan tidak setiap hari ke pabrik jadi biasanya kalau ada permasalahan di lapangan kordinasinya dengan beliau lewat handphone atau whatsapp , biasanya kami menggunakan handphone, kalau dilapangan itu customer ataupun calon customer kita membutuhkan barang promosi seperti kaos ,</p>

		<p>kalender dikalau ingin pergantian tahun atau tiap hari besar keagamaan itu mereka meminta buah tangan dari pihak pabrik biasanya kami menyarankan untuk diberikan parcel, semua masuk masukan kami itu akan dilist oleh beliau dan selanjutnya dilakukan budgeting untuk melihat potensi customer dan calon customer untuk membuat berapa banyak budget yang bisa dikeluarkan Perusahaan untuk mensupport saran kami, sedangkan untuk dilakukannya rapat sebagai wadah dari saran kami itu jarang sekali dilakukan.</p>
--	--	--

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *mengambil keputusan* diatas “Bagaimana cara pimpinan Evergreen Mengambil keputusan?” peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam indikator Mengambil keputusan Hrd Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture dalam pengambilan keputusannya tegas bila menyangkut masalah kinerja, serta keputusan yang tidak merugikan kedua belah pihak antara Perusahaan dan karyawan, dan untuk pengambilan saran masukan dari karyawan dalam kegiatan rapat itu jarang terealisasi masih banyak yang belum terealisasi tapi untuk saran dari tim lapangan itu ada beberapa yang terealisasi.

Adapun Beberapa kuesioner yang telah dilakukan dan berikut adalah jawaban dari beberapa kuesioner dari mengambil keputusan.

Bagaimana cara pimpinan PT. Indonesia Evergreen Agriculture mengambil keputusan?

Berikut adalah beberapa jawaban dari karyawan.

“Biasanya atasan mengidentifikasi keputusan yang akan diambil agar keputusan bisa diterapkan secara tepat”

“Menyiapkan data dan informasi untuk pengambilan keputusan meski tidak dilakukan melalui rapat”

“Mengumpulkan pendapat dari beberapa karyawan, informasi, dan data terhadap putusan yang mau diambil”

“Pengambilan keputusan masih kurang melibatkan pihak lain dan pihak yang bersangkutan”

“Ya kalo kita disini sih biasanya pimpinan klo mau mengambil keputusan atau lebih tepatnya klo ada aturan baru biasanya selalu ada sosialisasi gitu ke semua karyawan”

Adapun pertanyaan tambahan untuk memperkuat data yang diambil seperti apakah sering diadakannya rapat dalam mengambil keputusan?

“Tidak terlalu sering, tapi kadang ada beberapa perwakilan karyawan”

“Menurut saya rapat jarang diadakan pada keputusan keputusan yang ringan”

“Terkadang, dilakukan nya rapat hanya saja beberapa yang bersangkutan”

“Jarang, hanya sesekali jika keputusan berskala besar perusahaan akan memanggil kami”

“Iyaa kadang kadang selalu ada rapat”

“tidak terlalu sering diadakan rapat”

“Cukup jarang hanya bila terjadi masalah besar, baru perwakilan dari beberapa karyawan akan diajak ikut rapat”

Penelitian yang dilakukan (Silvandi et al., 2022) Dari segi kemampuan pengambilan keputusan, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah mengadakan musyawarah terlebih dahulu melalui rapat mingguan atau bulanan, namun keputusan yang dihasilkan seringkali tidak semua dapat terealisasikan.

4.2.2 Kemampuan Memotivasi

Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan - kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya (Akbar, 2018).

Bagaimana cara pimpinan Evergreen untuk memotivasi karyawan?

Table 4.2 Hasil Wawancara Kemampuan Memotivasi

No	Informan	Hasil
1	(HRD)	Untuk memotivasi kita ada program yang namanya training salah satu peningkatan sumber daya manusia itu yang pertama, yang kedua memotivasi juga Perusahaan setiap tahunnya ada pemilihan karyawan teladan baik antar internal Perusahaan atau antar group.

2	<i>General affair</i>	Setiap minggu itu pasti ada training dan juga ada penilaian , seperti penilaian kinerja nya bagus itu dapat best employe dari kantor.
3	Produksi	Di Evergreen sendiri setiap minggunya dilakukan training untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan menambah <i>knowledge</i> karyawan kita melakukan training <i>personal highgyne</i> , kemudian bagaimana merawat benda , bagaimana kita bersikap dilingkungan kita , bagaimana kita menghadapi kondisi yang sulit, disitu juga dibuatkan sesi tanya jawab yang bisa digunakan oleh karyawan untuk memberikan masukan terhadap Perusahaan sehingga terjadilah komunikasi baik antara karyawan dan Perusahaan dimana beliau mewakili Perusahaan tentu dalam bidang nya Hrd.
4	Produksi	Beliau melihat absensi kalau dirasa ada kinerja diantara kami yang menurun beliau akan panggil kami kekantor dan beliau akan bertanya alasan kalau dirasa ada masalah pribadi beliau akan memberikan motivasi, selain itu dilakukan pemilihan karyawan teladan tiap tahun nya itu juga membuat kami termotivasi.

5	Sales	Untuk memotivasi yang pertama itu ada penghargaan karyawan terbaik , dan dilakukannya pelatihan training , serta beliau memberikan notes , kata-kata motivasi guna membuat semangat tim lapangan yang akan bekerja.
6	Sales	Jadi seperti yang saya sebutkan seperti dipertanyaan pertama kami dari pihak tim marketing sangat jarang sekali ke pabrik jadi biasanya beliau saat memberikan motivasi kepada kami tim lapangan sales , dia mengirimkan seperti note pdf dengan kata kata motivasi ataupun dia juga memberikan informasi kepada kami bahwa pada tanggal sekian jam sekian akan dilakukannya training motivasi di pabrik untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik itu dari segi komunikasi dengan pihak lain ataupun internal Perusahaan sendiri .

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Kemampuan Memotivasi* diatas “Bagaimana cara pimpinan Evergreen untuk memotivasi karyawan ?” peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam indikator kemampuan memotivasi Hrd Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture dalam memberikan motivasi menggunakan berbagai cara mulai dari lewat note group , atau lewat pelatihan , dan lewat penghargaan karyawan.

Adapun Beberapa kuesioner yang telah dilakukan dan berikut adalah jawaban dari beberapa kuesioner dari kemampuan memotivasi.

“Mengadakan pertemuan paling minimal 1 bulan sekali untum meninjau kinerja karyawan dan memberikan motivasi dalam bentuk apresiasi kepada para karyawan melalui pujian”

“Perusahaan memberikan reward kepada karyawan berprestasi”

“Memberikan training kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan”

“Memberi reward/bonus kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan dan mempertahankan kinerja baik nya”

“Memberikan reward sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan mencapai target”

“Sangat baik, setiap kalimat diutarakan dengan tulus sehingga membangkitkan semangat karyawan”

“Salah satunya sih dengan memberikan bonus atau insentif apabila target penjualan atau kinerja karyawan nya baik serta mengirim berbagai pesan penyemangat di group”

“Melalui kegiatan pengembangan keterampilan untuk para karyawan dan melalui note-note di group”

“Melalui penghargaan yang diberikan secara konsisten pada pekerja dengan kinerja baik dan pemberian kepercayaan pada kemampuan pekerja

“Dengan memastikan sarana dan prasarana kerja dalam kondisi baik, pemberian apresiasi secara nyata (fisik maupun psikis)”

“Memberi saran”

“Di tempat kami, upaya tersebut dilakukan melalui bulan apresiasi karyawan dan penyediaan sarana prasarana yang memadai”

“Memberikan apresiasi peningkatan kinerja kepada karyawan”

Adapun pertanyaan tambahan untuk memperkuat data yang diambil seperti apakah sering pimpinan melakukan motivasi ke karyawan?

“Sering”

“Cukup sering”

“Ya, sering”

“Sangat sering”

“Iya. Lumayan sering”

“Iya. Kerap pimpinan memberikan motivasinya”

“Iya sering dan rutin”

“Sering dan konsisten”

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan harus mampu memenuhi standar persyaratan hasil yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan dilakukan melalui penyelenggaraan diklat (Mei, 2023).

Penelitian yang dilakukan (Silvandi et al., 2022) Dari segi Kemampuan kepemimpinan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain dapat dilihat dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik dari tahun ke tahun, termasuk

insentif tunai dan pengakuan atas kontribusi mereka kepada perusahaan secara keseluruhan.

4.2.3 Kemampuan Komunikasi

Bagaimana Komunikasi yang dilakukan atasan terhadap karyawan?

Table 4.3 Hasil Wawancara Kemampuan Komunikasi

No	Informan	Hasil
1	(HRD)	Untuk komunikasi kita ada group khusus komunikasi ,yang pertama kita sudah ada penerapan di beberapa bagian , seperti diproduksi antar shif berfoto kalau jadwal dia pulang berfoto duduk untuk yang baru masuk berdiri , jadi secara fisik itu harus menunjukkan foto dan secara dokumen mereka ada serah terimanya, informasi harus sampai dari karyawan ke atasan begitupun sebaliknya, dan yang kedua misalnya ada pemberitahuan dari Perusahaan itu kita sampaikan di group, pesan itu juga bisa lewat via media sosial atau group.
2	<i>General affair</i>	Via komunikasi dari whatsapp , untuk laporan harus ada buktinya seperti pertukaran - pertukaran shif seperti shif satu dan shif dua nya itu ada dalam foto semua.

3	Produksi	<p>Komunikasi dilakukan dengan cara melakukan training atau sosialisasi dahulu terhadap karyawan tersebut seperti yang saya sampaikan pada point no dua , evergreen melakukan training untuk meningkatkan produktivitas karyawan di sana dilakukan komunikasi yang baik bagaimana dia melakukan Tindakan secara memenuhi SOP kita , disaat karyawan tidak melakukan pekerjaannya berdasarkan SOP nya dengan baik , maka akan dikembalikan lagi ke peraturan Perusahaan ,disana dijelaskan bahwa ada peraturan peringatan 1 peringatan 2 peringatan 3 dan sekaligus pemecatan atau Bahasa teknisnya pemutusan hubungan kerja komunikasi tersebut berdasarkan <i>hierarki</i> Perusahaan kita setelah melakukan komunikasi <i>persuasive</i> kemudian bertindak tegas hingga akhirnya pemutusan hubungan kerja, untuk melakukan komunikasi secara langsung itu jarang hanya bila terjadi masalah baru karyawan tersebut akan disuruh ke kantor untuk melakukan komunikasi secara langsung seperti yang saya jelaskan.</p>
4	Produksi	<p>Komunikasi yang dilakukan atasan biasanya dengan group whatsapp pengumuman juga</p>

		<p>dilakukan digroup , untuk komunikasi dari beliau sendiri bagus seperti Ketika memberikan arahan secara langsung sangat jelas dan dapat dipahami oleh saya , selama saya bekerja dievergreen dengan beliau.</p>
5	Sales	<p>Untuk komunikasi itu sendiri dari tim lapangan menggunakan via telpon, group whatsapp bila memang pesan itu singkat , tapi kalau pembahasannya urgent dan private , maka kami sebagai tim lapangan itu harus ke pabrik untuk membicarakan hal tersebut ,supaya memperjelas pesan yang disampaikan ke beliau atau sebaliknya, dan juga pesan yang disampaikan tidak salah.</p>
6	Sales	<p>Komunikasi kami tim lapangan dan beliau lewat group di whatsapp , kalau informasi umum biasanya beliau share ke group tapi untuk informasi yang sifatnya private dia langsung ke personal karyawan itu sendiri dan jika ada hal yang harus membuat tim marketing untuk visit pabrik bertemu contohnya seperti tadi pembuatan parcel untuk hari raya biasanya mereka langsung menghubungi tim marketing untuk datang ke pabrik , lalu beliau akan mengarahkan kita parcel</p>

		ini untuk customer a dan ini untuk customer b, jadi dia mengarahkan untuk memberikan reward atau buah tangan untuk customer dan calon customer kepada pihak marketing.
--	--	--

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Kemampuan Komunikasi* diatas
 “Bagaimana Komunikasi yang dilakukan atasan terhadap karyawan?”

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam indikator kemampuan komunikasi Hrd Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture dalam melakukan komunikasi Via whatsapp seperti group untuk absen serta pemberitahuan , tapi untuk informasi yang sifat nya private dia langsung ke personal karyawan.

Adapun Beberapa kuesioner yang telah dilakukan dan berikut adalah jawaban dari beberapa kuesioner dari kemampuan komunikasi.

“Komunikasi dilakukan secara langsung namun jarang dilakukan”

“Agak jarang dilakukan, hanya kepada beberapa karyawan yang kerap bertemu berpapasan”

“Komunikasi ke karyawan si biasanya berbentuk rapat, sosialisasi, ataupun teguran”

“Komunikasi agak jarang dilakukan karena kurang dekat”

“Hanya berkomunikasi lewat telepon”

“Komunikasi 1 arah saja”

“Komunikasi dilakukan ketika terjadi kendala”

“Dilakukan dengan bahasa yang sederhana dan to the point”

“Komunikasi dilakukan dengan saling menghargai”

“Komunikasi dijalankan melalui tatap muka dengan penyampaian yang komprehensif namun jarang dilakukan”

“Komunikasi berjalan baik, walau tak secara tatap muka”

“Hanya beberapa kali dan kurang dekat”

Adapun pertanyaan tambahan untuk memperkuat data yang diambil seperti apakah sering pimpinan melakukan komunikasi ke karyawan, jelaskan?

“Cukup sering”

“Sering”

“Agak jarang karena kurang dekat, karena pimpinan dan saya terlalu sibuk di hari-hari biasa”

“Tidak terlalu sering karna kurang dekat”

“tidak terlalu sering karena seperti ada jarak antara kami”

“Iya tapi tidak langsung sehingga komunikasi kurang berjalan dengan baik”

“Jarang dan biasanya hanya melalui telepon”

“Lumayan sering”

Untuk melakukan komunikasi secara langsung itu jarang hanya bila terjadi masalah dan keperluan dengan beliau maka karyawan tersebut akan menemui beliau ke kantor untuk melakukan komunikasi secara langsung.

Penelitian yang dilakukan (Silvandi et al., 2022) Dari segi kemampuan berkomunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui media sosial, dan masing-masing metode memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-

masing. Komunikasi langsung dianggap lebih efektif daripada media sosial, tetapi masih bisa menimbulkan kesalahpahaman.

4.2.4 Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Bagaimana cara pimpinan mengendalikan Karyawannya?

Table 4.4 Hasil wawancara Kemampuan Mengendalikan Bawahan

No	Informan	Hasil
1	(HRD)	<p>Sebenarnya Perusahaan ada media pemecahan masalah jadi setiap permasalahan yang tidak dapat terpecahkan oleh bagian tersebut atau keluhan itu bisa disampaikan Lembaga Kerjasama antar karyawan itu resmi ada aturan dari disnaker setiap Perusahaan wajib ada bentuk Lembaga seperti itu yaitu terdiri dari perwakilan perusahaan itu saya sendiri dan ada juga dari karyawan ,dan yang kedua itu bisa langsung ke Hrd atau ke saya mereka bisa konsultasi.</p> <p>Bila terjadi pelanggaran pertama itu tidak serta merta kecuali pelanggaran berat seperti asusila , pencurian , narkoba perkelahian itu tidak ada toleransi , jadi saya akan langsung mengeluarkannya, kalau misalkan masalah nya tidak terlalu besar kita akan panggil ke kantor dan diomongin secara lisan, teguran lisan jika masih melakukan</p>

		kesalahan kita akan berikan peringatan tertulis surat peringatan 1 surat peringatan 2 dan surat peringatan 3.
2	<i>General affair</i>	Beliau orangnya tegas , ada aturan dia ingin nya seperti ini mereka harus seperti yang dia inginkan , misalnya ada karyawan yang tidak sesuai dengan yang dia inginkan biasanya dia langsung tegur , di tegur secara personal biasanya dia tidak dipermalukan di depan orang , Ketika ada masalah dengan absensi akan dipanggil siapa aja yang ada masalah , dipanggil masuk ke kantor secara satu - satu tidak langsung semua dan tidak akan diberitahu di depan karyawan lainnya, beliau sangat menjaga image karyawan tersebut di depan karyawan lain , beliau tegasnya.
3	Produksi	Beliau tegas ketika kami melakukan pelanggaran ataupun yang disebutnya pelanggaran umum atau tidak kedisiplinan dia akan melakukan teguran terhadap karyawan tersebut contohnya adalah Ketika kami melakukan training , datang terlambat pulang cepat atau ada sesuatu urgent yang mendesak harus meninggalkan lingkungan pabrik maka harus meminta izin pada pihak hrd

		<p>untuk keluar ,namun jika tidak meminta izin ataupun melakukan pelanggaran seperti yang saya sebutkan maka ada mekanismenya mulai dari teguran lisan teguran secara tertulis surat peringatan 1 , surat peringatan 2 , surat peringatan 3 dan terakhir pemutusan hubungan kerja.</p>
4	Produksi	<p>Beliau adalah orang yang tegas serta disiplin apapun itu yang berhubungan dengan kinerja kami, beliau tidak pernah ragu untuk melakukan teguran contohnya seperti pada saat ada karyawan yang tidak masuk tanpa ketengan dia langsung menindak karyawan tersebut , saya rasa dalam hal mengendalikan bawahan dia orang yang sangat tegas dan disiplin.</p>
5	Sales	<p>Dalam hal mengendalikan bawahan beliau bukan orang yang keras beliau cenderung sabar , tapi tegas dalam mengendalikan bawahan nya, dan ketika aturan yang sudah dibuat Perusahaan itu dilanggar maka beliau akan bersikap tegas bahkan kalau kasus nya asusila , pencurian , narkoba perkelahian itu bisa sangat fatal dan beresiko pemberhentian .</p>
6	Sales	<p>Beliau itu tidak menggunakan cara yang keras , setiap ada problem dia membantu mengarahkan</p>

		<p>kami untuk melakukan sesuatu biasanya beliau berkordinasi dengan kami dahulu apa tujuannya , apa yang harus kami lakukan jadi saat kami tim lapangan itu mengalami jalan buntu , contoh nya dia mengarahkan kami untuk memberikan sesuatu ke customer dengan Alamat dilokasi A tapi kami tidak bisa menemukan lokasi nya nanti beliau akan membantu dengan cara menghubungi kontak yang bersangkutan dengan calon orang yang akan dikunjungi dan setelah beliau mendapatkan informasi valid akan memberitahukan ke kami untuk janji bertemu dengan orang tersebut baik itu dirumahnya ataupun diluar yang membuat kami dilapangan mudah menyelesaikan pekerjaan tersebut.</p>
--	--	--

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Kemampuan Mengendalikan Bawahan* diatas “Bagaimana cara pimpinan mengendalikan Karyawannya?” peneliti menyimpulkan bahwa dalam indikator kemampuan mengendalikan Hrd Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture dalam Mengendalikan bawahan Beliau tegas orangnya ketika karyawan melakukan pelanggaran ataupun yang disebutnya pelanggaran umum atau tidak kedisiplinan dia melakukan teguran terhadap karyawan tersebut dan Beliau itu tidak menggunakan cara yang keras ,

setiap ada problem dia membantu mengarahkan para karyawan dilapangan mudah menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adapun Beberapa kuesioner yang telah dilakukan dan berikut adalah jawaban dari beberapa kuesioner dari kemampuan mengendalikan bawahan.

“Dengan terus mengobservasi kinerja semua karyawan dan menjadikan pimpinan sebagai wadah menyampaikan aspirasi”

“Kerap memberikan reward agar karyawan merasa terapresiasi”

“Atasan memberikan contoh yang baik, salah satunya dengan bersikap”

“Tidak terlalu memaksakan kehendak namun memberikan pertimbangan kepada karyawan”

“Kadang-kadang menerima segala masukan untuk kemudian dipertimbangkan dalam pelaksanaan pekerjaan”

“Memberikan keleluasaan namun tetap memandatkan tanggung jawab karyawan yang harus dipenuhi”

“Mengevaluasi setiap bulan hasil kinerja karyawan dan memberikan masukan”

“Memberikan apresiasi kepada karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan maksimal”

“Memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada saya dan semua karyawan dalam bekerja namun selaras dengan tujuan perusahaan”

“Pimpinan terus mengingatkan saya dengan peraturan yang ada dengan cara yang halus”

“Dengan cara menetapkan peraturan kerja yang ketat tapi tidak mengabaikan hak hak karyawan”

“Pimpinan rutin melakukan monev terhadap kinerja karyawan dalam bentuk sidak”

“Mengendalikannya dengan peraturan peraturan yang di buat oleh perusahaan”

Adapun pertanyaan tambahan untuk memperkuat data yang diambil seperti apakah cara pimpinan mengendalikan bawahan membuat kinerja karyawan meningkat, jelaskan?

“Menurut saya iya karyawan jadi termotivasi”

“Iya karena jadi tau kurangnya dimana dan memperbaiki”

“Iya karyawan jadi segan dan menghormati atasan”

“Ya bisa saja si klo menurut saya karna kan kalau di perusahaan biasanya juga ada reward dan punishment”

“Ya meningkat karena jadi semuanya sesuai SOP”

“Ya karyawan jadi punya goalsnya masing-masing”

Penelitian yang dilakukan (Silvandi et al., 2022) Dari segi Kemampuan mengendalikan bawahan dapat disimpulkan Karena jarak antara atasan dan bawahan yang tidak terlalu jauh, maka masalah dengan bawahan atau kesalahan individu dapat diatasi secara langsung. Ini adalah pengaturan yang ideal untuk mengelola bawahan.

4.2.5 Tanggung Jawab

Bagaimana tanggung jawab yang dilakukan atasan dalam tugasnya?

Table 4.5 Hasil Wawancara Tanggung Jawab

No	Informan	Hasil
----	----------	-------

1	(HRD)	<p>Setiap bagian itu ada targetnya , Namanya KPI (<i>key performance indicator</i>) sebagai contoh di produksi pencapaian produksi minimal sebulan 5000 ton targetnya kalau kita hitung perhari itu 150 ton lebih , mereka ada target target nya dari hulu hingga hilir , dari proses intek sampai proses packing mereka punya target - target nya , termasuk juga di proses pembukuan di finance itu juga sama setiap tanggal satu mereka harus tutup buku , mereka punya step by step nya semua harus di ikutin, penentuan nya adalah final akhirnya tercapai atau tidak.</p>
2	<i>General affair</i>	<p>Beliau kalau misalnya ada tugas atau seperti fasilitas Perusahaan contohnya biasanya sudah ada bagian - bagian nya kebetulan beliau bagian Hrd nya jadi dia lebih memperhatikan karyawan , kalau untuk di lapangan itu udah ada kepala bagian nya masing masing tapi beliau tetap mengawasi kalau misalkan ada yang menurut dia melenceng beliau pasti sampaikan dan langsung di whatsapp dahulu bertanya digroup whatsapp , kalau dirasa karyawan tersebut masih kurang tertata beliau yang turun langsung, menurut saya</p>

		dia sangat bertanggung jawab dengan karyawannya.
3	Produksi	Beliau adalah tipikal orang yang melakukan pengecekan ingin mengetahui prosesnya bagaimana suatu pekerjaan dilakukan tidak hanya melihat pada hasilnya namun dia akan mengawal mulai dari proses hingga hasil sehingga hasil yang diberikan adalah maksimal, dan kemudian beliau juga adalah tipikal orang yang memberikan contoh terlebih dahulu bukan hanya yang merintah tanpa mengetahui tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut.
4	Produksi	Beliau menurut saya orang yang bertanggung jawab dalam memperhatikan kinerja karyawan produksi, seperti contohnya target perhari kami sedang menurun itu beliau akan mencari masalahnya lalu mencari solusinya.
5	Sales	Dalam tanggung jawab tugas dengan tim lapangan beliau membantu megarah kan kami bila kami ingin meminta bantuan, seperti kendala pada kendaraan harus diservis beliau akan menghitung lalu memberikan langsung biaya servisnya, bila pencairan tersebut turun untuk

		selanjutnya dibayarkan ke jasa servis , dan beliau tidak menghambat pekerjaan kami.
6	Sales	<p>Kalau untuk beliau terkait dengan tim lapangan khususnya marketing beliau biasanya memberikan opsi - opsi saat kita mengajukan request ataupun fasilitas ke Perusahaan seperti contohnya kaos ,ataupun kendaraan operasional dia akan memberikan opsi dari minimal 2 atau 3 sumber , beliau akan melakukan kordinasi dengan kita untuk masing masing sumber tersebut , kita akan melakukan survey lapangan yang dimana tujuannya untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk menyelesaikan tugas tersebut , contohnya juga saat kita melakukan pembuatan kalender dia akan menunjukan 3 atau 4 pembuatan kalender , kita akan survey ke lokasi tersebut kita bertanya kelebihan nya dan apa yang membuat kita memilih vendor tersebut , saat kita sudah mengumpulkan data dari ke 3 atau 4 vendor kita akan mengajukan ke beliau , lalu kita akan berdiskusi dan memutuskan dari ke 3 itu mana yang akan kita pilih sebagai vendor untuk membuat kalender , setelah memilih itu pasti kita ada time lane kalau bisa sebelum waktu yang di</p>

		tentukan beliau akan memastikan setelah kita memilih vendor tersebut dia akan terus berkordinasi dengan vendor tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai atau sebelum waktu yang ditentukan.
--	--	---

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Tanggung Jawab* diatas

“Bagaimana tanggung jawab yang dilakukan atasan dalam tugasnya?”

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam indikator Tanggung jawab Hrd Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture, beliau orang yang bertanggung jawab dalam memperhatikan karyawan nya, dimula dari contohnya seperti absensi atau izin sakit itu dia sangat teliti, serta dalam hal tanggung jawab , Kalau untuk beliau terkait dengan tim lapangan khususnya marketing dia biasanya memberikan opsi opsi saat mengajukan request ataupun fasilitas ke Perusahaan, dapat disimpulkan beliau membantu karyawan nya dalam melancarkan tugas tugas nya , Beliau tidak hanya melihat pada hasilnya namun dia akan mengawal kelancaran tugas tugas karyawan nya.

Adapun Beberapa kuesioner yang telah dilakukan dan berikut adalah jawaban dari beberapa kuesioner dari tanggung jawab.

“Dia menjaga kualitas kerja yang baik”

“Beliau mengarahkan usaha yang bertujuan membantu karyawan dalam mencapai sasarnya”

“Melengkapi fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugas”

“Dia memastikan karyawan melakukan pekerjaan dengan aman”

“Tanggung jawabnya mengerjakan semua jobdesk jobdesk dia”

Adapun pertanyaan tambahan untuk memperkuat data yang diambil seperti apakah tanggung jawab dari atasan sudah sangat baik, jelaskan?

“Ya sudah sangat baik”

“Menurut saya Sudah baik dan terlihat bertanggung jawab terhadap tugasnya”

“Sudah baik karena berdampak pada kemajuan perusahaan”

“Iya melihat berbagai perkembangan yang ada artinya tanggung jawab atasan sudah sangat baik”

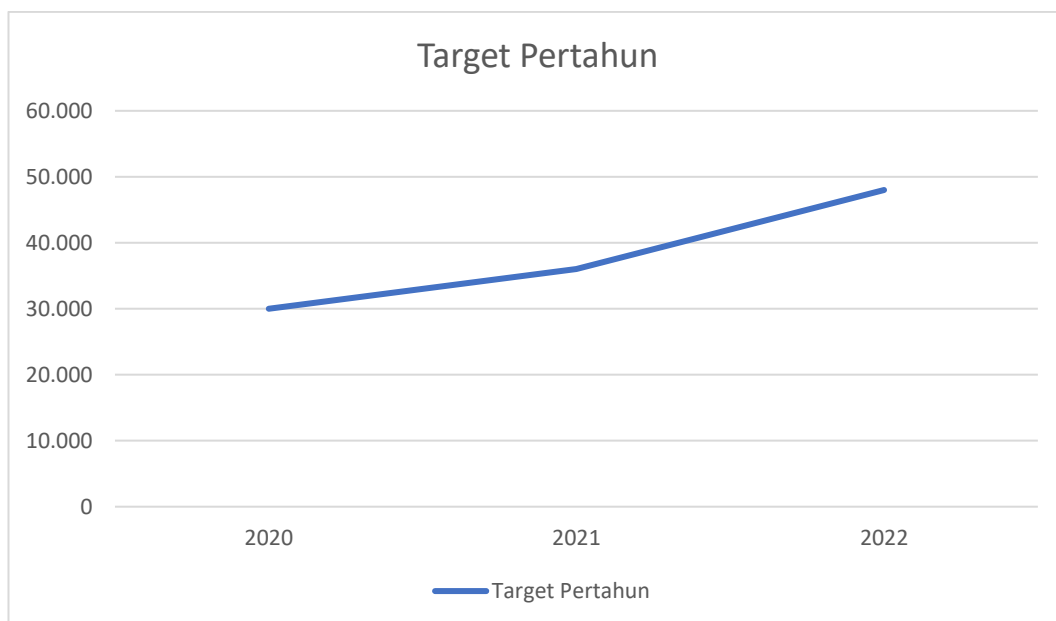
“Ya menurut saya sejauh ini sudah cukup baik”

“Atas dasar tanggung jawab yang sudah dilaksanakan dengan baik hasil yang ditunjukkan dari progress perusahaan juga baik”

“Sudah baik, walaupun belum semaksimal yang diharapkan”

“Menurut pendapat saya sudah baik, atasan dapat mencari jalan keluar saat terdapat masalah”

**Gambar 4.4 Data Produksi PT. Indonesia Evergreen Agriculture
Tahun 2021 - 2022**



No	Tahun	Target Pertahun	Target Perbulan
1	2020	30.000 Ton	2500 Ton
2	2021	36.000 Ton	3000 Ton
3	2022	48.000 Ton	4000 Ton

Table 4.6 Target Produksi

Ini juga dibuktikan dengan data hasil produksi yang tiap tahun nya selalu mencapai kenaikan yang awal nya pada tahun 2020 itu hanya 2500 ton perbulan mengalami kenaikan target produksi pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2021 sebesar 3000 ton perbulan dikarenakan pihak marketing selalu mencapai target yang selalu diberikan sehingga membuat pihak produksi harus menyiapkan target diatas tim marketing, hingga pada tahun 2022 yang sedang berjalan itu mencapai 4000 ton perbulan nya dengan target pertahun itu mencapai di angka 48.000 ton pertahun.

Angka diatas merupakan suatu yang memotivasi dan membuat karyawan itu harus berada di kinerja terbaik mereka tiap harinya sehingga membuat target perbulan dan pertahun mereka itu tercapai dan menurut Indikator pada kinerja di diatas Setiap karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya

dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan teori Wilson yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dengan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan (Silvandi et al., 2022) Dari segi Tanggung jawab maka dapat disimpulkan yaitu Disini pemimpin mampu melaksanakan tanggung jawabnya semaksimal mungkin bagi perusahaan, mampu memikul seluruh komponen perusahaan, dan memikul tanggung jawab jika konsumen menyatakan ketidakpuasan atau protes.

4.2.6 Kemampuan Mengendalikan Emosional

Bagaimana emosional atasan ketika terjadi suatu masalah yang dilakukan karyawan?

Table 4.7 Hasil Wawancara Kemampuan Mengendalikan Emosional

No	Informan	Hasil
1	(HRD)	<p>Yang pertama kita ada departemen Perusahaan itu mengatur tidak boleh ada kekerasan , kekerasan disini adalah fisik kalau masih bicara tidak masalah tapi kalau fisik itu kita tidak ada, kita tidak perbolehkan.</p> <p>Terus yang kedua tidak ada boleh bully , saya rasa karyawan bila benar terus mengikuti aturan itu tidak mungkin dapat teguran dari Perusahaan , tapi bila mana kalau karyawan itu menyimpang terus itu prinsip pasti akan ada Tindakan seperti</p>

		teguran dengan lisan yang pastinya tidak dengan tindak kekerasan.
2	<i>General affair</i>	Beliau itu orangnya sabar dan tegas , misalnya dia walaupun kesal karenakan enggak semua orang tuh bisa di omongin dengan mengerti dan langsung nurut , nah beliau itu pun lebih sabar. Tapi beliau tidak suka bila aturan dia di ganggu atau misalnya dia minta karyawan ini kan digampangin kan saat dia sakit contohnya saat dia sakit itu enggak harus hari itu juga mengantar surat sakit nya jadi ada satu hari setelahnya baru kasih nah itu tuh kadang kadang suka ada karyawan yang buat surat sakit palsu nah beliau itu detail juga jadi dicek kalau memang itu surat palsu pasti langsung di tindak untuk karyawan tersebut , tapi kalau selebihnya beliau itu tidak emosian.
3	Produksi	Beliau adalah orang yang sabar , saya tidak pernah menjumpai beliau dalam keadaan emosi memarahi seseorang yang ada Ketika seseorang melakukan kesalahan dia mencoba untuk menggambarkan bagaimana jika seseorang tersebut dalam posisi orang yang dirugikan , contoh banyak karyawan yang dengan seenaknya

		cuti, izin, ataupun tidak masuk tanpa keterangan dia memberikan gambaran kepada karyawan.
4	Produksi	Dalam pengendalian emosi yah, saya belum pernah dimarahin beliau sampai meledak ledak sampai bermain fisik dengan karyawan atau dengan saya, beliau hanya bertindak sesuai aturan yang berlaku seperti melakukan pemberitahuan secara lisan lalu kalau tidak bisa baru di beri peringatan 1 dan seterusnya.
5	Sales	Untuk pengendalian emosi , beliau sabar yah semua di omongin secara tenang bukan yang berapi api gitu atau dengan omongan kasar , tidak saya belum pernah melihat beliau seperti itu.
6	Sales	Selama saya bekerja disini dan semua target dari tim marketing itu tercapai beliau tidak akan mengomentari pekerjaan kami , dan saya rasa beliau orang yang sabar , bukan orang yang bila marah itu meledak meledak.

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Kemampuan Mengendalikan Emosional* diatas “Bagaimana emosional atasan ketika terjadi suatu masalah yang dilakukan karyawan?”

Peneliti menyimpulkan bahwa dalam indikator kemampuan mengendalikan emosional Hrd Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture itu sabar dan tegas

,bahwa emosional beliau hanya seputar bila karyawan melakukan kesalahan , akan mendapatkan peringatan lisan tidak dengan tindak kekerasan bila kesalahannya besar maka akan diberlakukan nya Peraturan Perusahaan.

Adapun Beberapa kuesioner yang telah dilakukan dan berikut adalah jawaban dari beberapa kuesioner dari kemampuan mengendalikan emosional.

“Dia tidak meledak-ledak, cenderung pengontrolannya bagus”

“Biasanya sih atasan mencoba untuk menenangkan situasi terlebih dahulu baru di cari akar permasalahannya dan baru di cari solusinya”

“Atasan disini kerap menjaga emosinya dan cenderung menegur secara tertutup”

“Tidak langsung menghakimi, atasan akan memberikan kesempatan untuk karyawan menjelaskan”

“Hal yang menjadi masalah diobrolkan secara baik-baik dan bersama-sama dicari solusinya”

“Biasanya dia memberikan kesempatan apabila ada yang ingin menjelaskan kronologi masalah”

“Atasan kami mampu mengendalikan emosinya dan berpikir secara jernih ketika berhadapan dengan karyawan yang bermasalah”

“Beliau mencoba menghadapinya dengan tenang namun tetap terarah dan tepat sasaran”

“Cukup profesional dan bijak”

“Atasan kami memiliki kematangan emosi yang baik sehingga proses penyelesaian masalah bisa berjalan lancar”

“Atasan kami mampu mengendalikan emosinya dengan baik dan selalu mengutamakan bukti dan data saat menyelesaikan masalah terkait karyawan”

“Tidak melibatkan emosi pribadi dalam menghadapi masalah”

“Dia bersikap sesuai SOP”

Adapun pertanyaan tambahan untuk memperkuat data yang diambil seperti apakah pengendalian emosional atasan mempengaruhi kinerja karyawan?

“Tentu saja iya, kerja jadi nyaman”

“menurut saya sangat mempengaruhi”

“Tidak, karena saya akan fokus pekerjaan”

“Iya sehingga kerja tidak diliputi perasaan was-was”

“Ya, kerja karyawan bisa tetap tenang dan nyaman”

“ya menurut saya berpengaruh karena emosi biasanya akan menyambar”

“tidak terlalu karena tidak semua karyawan yang kena marah”

“Menurut saya iya tentu memengaruhi kinerja karyawan karena hal tersebutlah yang membangun suasana di tempat kerja”

“Ya. Karyawan merasa adil”

“iya cukup mempengaruhi karna kan kinerja kita juga bergantung bagaimana sikap atasan ke karyawan nya”

“Berpengaruh karena jadi lebih tenang dalam menjalani tugas”

“Iya memengaruhi”

Penelitian yang dilakukan (Silvandi et al., 2022) Dari segi Kemampuan mengendalikan emosional dapat disimpulkan bahwa Menjaga hubungan dengan

karyawan sedekat mungkin adalah pertanda baik dari kontrol emosional pemimpin dia tidak membiarkan karyawan terus melakukan kesalahan.

4.3 Hasil Penelitian Kinerja

Dharma mengatakan hampir semua cara pengukuran indicator kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Mei, 2023).

4.3.1 Kualitas

Tabel 4.9 Hasil Wawancara Kualitas

No	Informan	Hasil
1	(HRD)	<p>Perusahaan menilai dan mengukur kualitas karyawan berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan atau goals. Karyawan akan dinilai berdasarkan sejauh mana mereka mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan dalam hal produktivitas, penjualan, selesai tidaknya tugas yang diberikan, input dan output barang atau pengeluaran barang di bagian Gudang.</p> <p>Serta untuk membantu meningkatkan kualitas karyawan Perusahaan memberikan fasilitas untuk tiap tiap keperluan dan memudahkan karyawan, serta diberikan nya promosi untuk tim lapangan, sehingga perusahaan dapat menilai apakah</p>

		dengan diberikan nya fasilitas, karyawan tersebut akan memanfaatkannya sebaik mungkin.
2	<i>General affair</i>	Penilaian kualitas Perusahaan dalam divisi saya memang dinilai berdasarkan kecepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa banyak tugas yang dikerjakan dalam beberapa waktu tersebut.
3	Produksi	Dalam produksi itu ada target tiap harinya berapa ton yang harus diproduksi biasanya atasan itu sudah biasa menghitung rata - rata kami mampu berapa dalam sehari itu, kalau dalam sebulan kami hanya mampu sekian mereka akan ngepush kami supaya mencapai target nya.
4	Produksi	Penilaian kualitas biasanya hasil kami saja yang dilihat atasan seperti sebulan kami tidak mencapai target produksi maka akan ada tindakan seperti dilakukan nya pelatihan dan atasan terus memantau hasil tiap bulannya.
5	Sales	Untuk penilaian atau patokan dari kualitas kinerja kami tim lapangan hanya dilihat hasil kami dalam sebulan atau setahun itu apakah mencapai target atau tidak

6	Sales	Penilaian nya dari target kami bisa atau tidak mencapai target tersebut, maka penilaian atasan ke kami akan baik.
---	-------	---

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Kualitas* diatas “Bagaimana Perusahaan menilai dan mengukur kualitas karyawan?” peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam menilai dan mengukur Kualitas karyawan HRD Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture dievaluasi berdasarkan pencapaian goals di tiap divisi nya masing masing serta Perusahaan juga membantu memudahkan karyawan dalam mencapai goals nya dengan diberikan nya fasilitas yang dibutuhkan karyawan, dan untuk marketing diberikan nya promosi.

Menilai dan mengukur Kualitas menjadi indikator yang penting bagi Perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kualitas kinerja karyawan itu berbeda beda ada yang lewat hasil penjualan ada juga yang seberapa cepat dia mengerjakan tugas yang diberikan Perusahaan , sedangkan untuk tim produksi itu dilihat dari hasil perbulan nya apakah mencapai target produksi nya atau tidak.

4.3.2 Kuantitas

Tabel 4.7 Hasil Wawancara Kuantitas

No	Informan	Hasil
1	(HRD)	Untuk tugas dan kewajibannya semua sudah sesuai, jadi karyawan itu bekerja sesuai dengan bagian-bagiannya dan fungsinya masing-masing

		<p>yang tercantum dalam uraian divisinya , Pemimpin dalam divisi masing-masing akan memberikan perincian mengenai pembagian tugasnya jika dirasa tugas tersebut belum selesai masih masih banyak target nya maka akan diberlakukan nya lembur.</p> <p>Karena memang tiap orang berbeda – beda ada yang memang diberikan tugas yang banyak itu sanggup ada juga yang tidak sanggup , kami melihat seberapa banyak dari rata-rata kesanggupan mereka dalam menyelesaikan tugas itu dari situ kita menilai kesiapan mereka dalam bertugas dan bila memang mereka tidak sanggup berarti ada yang menurun dengan kinerja mereka.</p>
2	<i>General affair</i>	<p>Untuk tugas kami memang semua sudah sesuai dan jelas tapi memang ada beberapa yang tugas itu ditambahkan , seperti Ketika ada beberapa pembelian dadakan yang menggunakan anggaran cukup banyak kami harus melakukan lembur. Perusahaan melihat nya dari seberapa sanggup kita melakukan tugas tambahan tersebut.</p>
3	Produksi	<p>Menurut saya pribadi kalau untuk produksi tugas nya sudah jelas bagian bagian nya jelas tidak yang</p>

		tiba tiba pindah ke bagian yang lain seperti ke Gudang karena di Gudang butuh orang , untuk menilai nya atasan kadang melihat kesiapan dari tugas tugas yang diberikan.
4	Produksi	Untuk menilai nya saya rasa pimpinan melihat dari berapa lama kita melakukan tugas tersebut dan menyelesaikan tugas tersebut , karena memang diproduksi kadang diberlakukan nya lembur kita harus siap itu juga dapat menjadi penilaian lebih karena kita siap.
5	Sales	Untuk tim lapangan sendiri memang jam kerjanya tidak diatur seperti di pabrik tapi kadang kita sedang kunjungan yang memang lokasi nya jauh serta akses ke tempat nya susah kadang kami menginap ditambak nya. Menurut saya itu menjadi penilaian dalam kuantitas.
6	Sales	Dari segi pekerjaan di lapangan sudah jelas semua di arahkan jadi kami sudah paham apa yang harus dilakukan, kalau untuk jam kerjanya memang kami tim lapangan kadang berangkat pagi untuk menemui calon customer kadang juga sampai menginap kalau memang dihari itu banyak lokasi

		<p>yang harus dikunjungi , karena sudah sore dan juga akses kesananya memang sulit dan susah.</p> <p>Untuk penilaiannya kadang kami memberitahukan kita sedang kunjungan dimana dan kapan kita akan pulang sebagai bukti laporan kegiatan kami dilapangan.</p>
--	--	--

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Kuantitas* diatas “Bagaimana Perusahaan menilai dan mengukur kuantitas karyawan?” peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam menilai dan mengukur Kuantitas karyawan Hrd Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture melihat dari rata-rata karyawan menyanggupi tugas yang diberikan jika dirasa banyak karyawan yang sanggup untuk melakukan tugas tersebut berarti karyawan yang tidak sanggup itu dianggap oleh Perusahaan kuantitas nya menurun.

4.3.3 Ketepatan Waktu

Tabel 4.10 Hasil Wawancara Ketepatan Waktu

No	Informan	Hasil
1	(HRD)	<p>Untuk ketepatan waktu , karyawan akan diberikan tugas sesuai dengan bagian nya dimana ketepatan waktu menggunakan absen digital, sedangkan itu untuk jam kerja mulai dari jam 8 sampai jam 5 pada bagian produksi, untuk tim lapangan dilihat nya dari hasil kerja mereka</p>

		<p>apakah mencapai target tidak tiap bulan atau pertahunnya, untuk tiap divisinya mempunyai penilaian yang berbeda beda seperti contoh nya produksi itu dalam sehari harus mencapai rata rata 150 ton kadang lebih dan dihitung dalam sebulan itu bisa mencapai 5000 ton jadi penilaian ketepatan waktu tiap divisi berbeda beda. saya contohkan misalnya ada 50 karyawan dalam shif pagi dalam sehari mampu memproduksi 100 ton sedangkan untuk shif sore itu hanya mampu memproduksi 50 ton brarti karyawan shif pagi mampu menghasilkan 2 ton sedangkan shif sore hanya mampu memproduksi 1 ton.</p>
2	<i>General affair</i>	<p>Ketepatan waktu , dalam penilaian nya untuk divisi saya ialah seberapa cepat saya mampu menyelesaikan tugas saya dan saya dapat segera mengerjakan tugas lain nya.</p>
3	Produksi	<p>Untuk bagian produksi seberapa banyak yang dapat di produksi dalam sehari penilaian nya hanya dari sana.</p>
4	Produksi	<p>Penialain nya dalam sehari atau sebulan itu kita mampu mencapai target atau tidak nya, karena</p>

		tiap tahun itu target produksi akan meningkat sesuai dengan target bagian marketing.
5	Sales	Tim lapangan seberapa cepat dia dalam sebulan itu mencapai target bulanannya kalau sudah mencapai target bulanan maka kami hanya mencari target bonus aja.
6	Sales	Untuk tim lapangan itu biasanya ada bonus target perbulan dan pertahun penilaiannya hanya dari sana kalau kami mampu mencapai target pertahunnya saya rasa kinerja kami maka dianggap bagus.

Berdasarkan hasil wawancara pada indikator *Ketepatan Waktu* diatas “Bagaimana Perusahaan menilai dan mengukur Ketepatan waktu karyawan?” peneliti dapat menyimpulkan bahwa HRD Perusahaan PT Indonesia Evergreen Agriculture dalam menilai nya berbeda beda tergantung divisi ada yang tiap bulan, ada juga yang tiap hari pada bagian Gudang dan produksi seperti penjelasan pada diatas, untuk produksi setiap hari diitung berapa ton dan dikalkulasikan dalam sebulan apakah produksi dapat memenuhi permintaan pasar yang ramai, sedangkan marketing itu dilihat dari target penjualannya apakah dalam setahun atau perbulan itu sudah mencapai target nya atau belum. sehingga pimpinan dapat mudah menilai ketepatan waktu dari kinerja karyawan atau dari tim tiap divisinya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang diperoleh serta hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perusahaan masih berfikir mana yang harus diutamakan terlebih dahulu.
2. Perusahaan dalam memberikan motivasi menggunakan berbagai cara seperti note group , pelatihan dan penghargaan karyawan.
3. Komunikasi yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan melalui group khusus komunikasi seperti informasi pertukaran shif antar karyawan.
4. Cara pimpinan mengendalikan karyawan yaitu dengan cara memberikan pemahaman tentang peraturan Perusahaan dan aturan dari dinas ketenagakerjaan.
5. Atasan adalah orang yang bertanggung jawab dalam memperhatikan karyawan nya terkait dengan (Key Performance Indicator) sebagai salah satu pertimbangan atasan dalam pengambilan keputusan terkait tanggung jawab selaku atasan dengan bawahan.
6. Atasan mempunyai sifat yang Sabar dan tegas , bahwa emosional beliau hanya seputar jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan akan mendapatkan peringatan lisan , tidak dengan tindakan kekerasan , jika kesalahan nya besar maka akan diberlakukan nya Peraturan Perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat dan baru bagi peneliti dan PT Indonesia Evergreen Agriculture. Berikut saran yang dapat disampaikan:

1. Bagi Perusahaan

- a) Untuk pengambilan saran masukan dari karyawan dalam kegiatan rapat itu memang tidak semua dapat terealisasi, tapi sebaiknya perusahaan bergerak cepat sebelum tuntutan karyawan yang semakin banyak, pilih saja salah satu masukan yang memang mempunyai dampak yang luas tapi tidak merugikan perusahaan terlalu besar atau yang memang keputusan itu baik untuk perusahaan dan baik untuk karyawan.
- b) Untuk melakukan komunikasi secara langsung sebaiknya pimpinan rutin melakukan komunikasi tersebut, disela sela waktunya agar karyawan dapat terbuka mengenai permasalahan yang terjadi dan juga diharapkan karyawan itu tidak merasa hanya sekedar bekerja tapi juga merasa di perhatikan secara emosional sehingga komunikasi yang terjadi itu tidak terlalu jauh antara pimpinan dan karyawan yang hanya bila terjadi masalah saja mereka berkomunikasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi Untuk membahas mengenai gaya kepemimpinan dengan sudut pandang yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Al-Anazi, M., Alghazo, A. M., & Al-Anazi, M. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation. *International Journal of Economics and Business Administration*, 2(5), 37–44.
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176.
<https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Isbn: 978-623-93614-6-4*, 251–254.
- Br. SEMBIRING, E. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumbulog Kanwil Sumut. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 21–29.
<https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.151>
- Bsoul, T., & Vasiluță-Ștefănescu, M. (2021). The Impact of the Principal Leadership Style on Teacher Job Satisfaction among Arab Teachers in Israel: A Qualitative Analysis. *European Review Of Applied Sociology*, 14(23), 50–61. <https://doi.org/10.2478/eras-2021-0010>
- Chua, E., & Han, W. P. (2019). *JURNAL ILMIAH KOHESI Vol. 3 No. 3 Juli 2019*. 3(3).
- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of leadership style, organizational

- culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 10(9), 2037–2044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (n.d.). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. 10.
- Dwi Rahayu, O. I., & Abdul Rozak, H. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Resto Converso Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 1–12. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Hamarto, W. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 8(1).
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Handojo, W., Al Juhani, A. A. S., Apiani, D. I. N., & Johan, J. (2021). Analisis tipe gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ayo Media Network. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 145–158. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.3041>
- Iriawan, H. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. *Sosio E-Kons*, 12(02), 150. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6232>
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis*,

24(2), 1–8.

Kim, J.-K., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Service Employees in the Hotel Industry. *Behavioral Sciences*, 13(9), 731. <https://doi.org/10.3390/bs13090731>

Manajemen, J. M., & Tambunan, S. M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada restaurant o' flahertys medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(2), 358–366.

Mei, R. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM THE ROLE OF LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS Rosmita Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia. *Jurnal Bidang Kajian Islam*, 9(1), 23–33. <https://doi.org/10.36701/nukhbah.v9i1.599>

Nelsi, M., & Rizka Akbar, I. (n.d.). Penerapan Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Pt. Arya Lingga Manik Cabang Panorma Bali Residance Ciseeng Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2023(16), 784–792. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8289745>

Novita Sari, A., & Puspita Sari, M. (2024). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia*. 6, 469–481. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.3854>

Seth, S. (n.d.). *Analysis of Communication and Leadership Style on Employee Loyalty and Performance*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i5>

Silvandi, A. S., Ananda, A. D., Deanova, C. M., Ayu, G. A., & Syamsyir, S. (2022).

- Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 3(3), 143. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v3i3.163>
- Suprayogo, Imam, & Tobroni. (2014). Metodologi Penelitian Agama. *Metodologi Penelitian*, 102.
- Tri Mariyamitha, D., Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan, A., GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN Ardimularsari, A., TriMariyami, D., & Pradini, G. (2022). *How to cite*. 7(10). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.13026>
- Trisnawaty, Y. (2017). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA A. Pengambilan Keputusan*. 1. 14–15.
- Wahyudi, D. E., Rahman, A., & Herman, H. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 301–320. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.1074>

Pertanyaan wawancara Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Evergreen Agriculture

No	VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Gaya Kepemimpinan	Kemampuan mengambil Keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana cara pimpinan Evergreen Mengambil keputusan?
		Kemampuan Memotivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana cara pimpinan Evergreen untuk memotivasi karyawan?
		Kemampuan Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Komunikasi yang dilakukan atasan terhadap karyawan?
		Kemampuan Mengendalikan Bawahan	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana cara pimpinan mengendalikan Karyawannya?
		Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana tanggung jawab yang dilakukan atasan dalam tugasnya?
		Kemampuan Mengendalikan Emosional	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana emosional atasan ketika terjadi suatu masalah yang dilakukan karyawan?
2	Kinerja Karyawan	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Perusahaan menilai dan mengukur kuantitas karyawan?
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Perusahaan menilai dan mengukur kualitas karyawan?
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Bagaimana Perusahaan menilai dan mengukur Ketepatan waktu tugas nya karyawan?



Gambar 1 Dokumentasi Wawancara 1



Gambar 2 Dokumentasi Wawancara 2



Gambar 3 Dokumentasi Wawancara 3



Gambar 4 Dokumentasi Wawancara 4



Gambar 5 Dokumentasi wawancara 5



Gambar 6 Dokumentasi Wawancara 6