IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN" (Studi pada Area Produksi Factory 2 di PT. Semarang Garment)

Aqidatul Munfarikhah [1] Maria M Minarsih SE, MM 2) Adji Seputro, MM[3]
[1)]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran
[2)3)]Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan" (Studi Pada Area Produksi Factory 2 Di Pt. Semarang Garment). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian produksi Factory 2 Di Pt. Semarang Garment . Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *Purposive Sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan Uji deskriptif kualitatif. Hasil pengujian Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Semarang Garment termasuk gaya kepemimpinan yang otoriter yang mana tidak sesuai dengan kondisi operator produksi. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai PT. Semarang Garment seharusnya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi masing-masing operator agar kinerja terus meningkat dan membaik. Implementasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah dengan merubah gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter menjadi gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional dan bersifat demokratis.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out the Implementation of leadership fashion to improve employee overall performance" (observe on manufacturing facility 2 production region At Pt. Semarang Garment). The population in this take a look at is employees of the manufacturing branch of manufacturing unit 2 In Pt. Semarang Garment. The samples in this have a look at were taken through Purposive Sampling method. The facts became analyzed the usage of qualitative descriptive assessments. Test effects leadership fashion applied to PT. Semarang Garment includes an authoritarian leadership style which is not in accordance with the conditions of the production operator. to improve the performance of PT. Semarang Garment should enforce leadership styles that match the situations of each operator in order that performance maintains to enhance and enhance. Implementation to improve the performance of employees is to exchange the authoritarian management fashion into a management style that is transformational and democratic..

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang lain dalam hal beroperasi menuju niat biasa. Sebuah organisasi yang sukses karena fakta kepemimpinannya berjalan dengan baik. untuk meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan dan lingkungan kerja yang luar biasa dalam perusahaan gaya berkuda adalah yang utama. menegakkan kepemimpinan sesuai dengan kematangan karyawan akan menciptakan karyawan yang berkualitas yang mampu berkontribusi pada tujuan organisasi. Akibatnya, manajemen adalah masalah yang merupakan kinerja anggota staf.

Kreativitas dan dinamisme kepala suku dalam menjalankan kepemimpinannya akan menentukan apakah target perusahaan dapat dilakukan atau tidak. Organisasi yang ia pimpin, pemimpin yang dinamis dan inovatif, mungkin lebih dinamis dan olahraga yang lebih besar dapat diselesaikan. Jika kepala suku kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan bisnis yang ia pimpin tidak akan lagi berkembang. Ini juga menentukan bagaimana perusahaan memimpin orang-orang dan pekerjaannya. olahraga dan dinamika yang muncul di dalam agensi ditentukan sebagian besar dengan bantuan cara kepala memimpin perusahaan. Faktor karat (2013) keluar bahwa efektivitas kepemimpinan terletak di dalam proses berdampak pada atau benturan, sehingga karyawan didorong untuk melukis ke arah mimpi, tidak lagi melalui intimidasi, tetapi melalui gagasan individu.

Tanggung jawab pemimpin adalah mendorong kelompok untuk mencapai target yang menguntungkan. Anggota Organisai ingin merasa bahwa mereka telah mendapat sesuatu yang bermanfaat untuk dilakukan dan sesuatu yang harus dilakukan. keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada gaya atau bagaimana pemimpin memimpin bawahannya melalui perilaku yang dia sarankan dalam posisi dan gerakannya dan dari pedoman yang relevan dengan perusahaan kepemimpinan (Mujiton, 2011). personil yang dibimbing dengan benar dengan menggunakan manajemen dan akan menawarkan keuntungan bagi organisasi bersama-sama dengan melihat dan pesan

agensi selesai dengan baik. Jika organisasi salah memanipulasi dan mengarahkan karyawan, yang terjadi adalah karyawan berkinerja maksimal dan pasti. jika Anda ingin mendapatkan konsekuensi pilihan, majikan menginginkan perangkat yang mampu bekerja secara produktif dan kuat. Gadget ini terdiri dari aset manusia yang kuat dan pedoman kelembagaan yang dapat membantu interplay antara sumber manusia dan kepemimpinan. menurut Mangconigara (2008) ia menyatakan bahwa: Aset manusia menyatukan faktor-faktor untuk mencapai tujuan agensi.

kinerja karyawan secara keseluruhan merepotkan di dalam perusahaan. untuk menilai tim kinerja pekerja, diperlukan penilaian berkelanjutan. Kinerja pekerja adalah hasil dari mencapai pekerjaan. pekerjaan karyawan yang luar biasa mungkin berdampak pada pencapaian keinginan perusahaan. kinerja pekerja disengaja terkait dengan evaluasi kinerja. penilaian kinerja secara keseluruhan, sangat penting untuk mengenali hasil atau harga keberhasilan karyawan. dengan mengevaluasi kinerja, efeknya dapat digunakan untuk mengevaluasi lukisan seseorang. Evaluasi dalam kueri adalah menyajikan umpan balik atau umpan balik ke badan pekerja kira-kira pandangan organisasi tentang kinerja keseluruhan mereka. dalam langkah dengan Robert Mathis dan Johnh Jackson (2002:delapan puluh satu) "evaluasi kinerja dilakukan untuk mengevaluasi seberapa tepat seorang pekerja bekerja dibandingkan dengan kriteria tetap dan kemudian memberi tahu personel tentang pekerjaan mereka." Satu hal untuk meningkatkan kinerja pekerja adalah lukisan-lukisan di sekitarnya. karena fakta bahwa lukisan-lukisan di sekitarnya memiliki dampak seketika pada karyawan dalam mendapatkan kegiatan yang dieksekusi dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika karyawan melakukan olahraga rasa aman, sehat, utama dan nyaman, kondisi lingkungan operasi yang tepat. kemudian lagi, jika lukisan-lukisan di sekitarnya tidak benar, itu akan mampu mengurangi motivasi dan semangat kerja, akhirnya kinerja karyawan menurun.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis
Gaya Kepemimpinan

kepemimpinan tidak akan ada lagi tanpa pemimpin dan kepemimpinan, yang masing-masing berpotensi untuk manual dengan menggunakan menumbuhkan motivasi kerja sumber personel dalam mencapai tujuan regulasi. Pencapaian agensi sangat tergantung pada kepemimpinan. manajemen yang efektif adalah pelopor yang dapat memodifikasi gaya manajemennya hingga dewasa personel. Pemimpin memiliki kemampuan, perilaku, dan kepribadian khusus pribadi mereka yang membedakan diri dari orang lain. Haseban (2005:seratus tujuh puluh) mendefinisikan "manajemen adalah cara utama untuk mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga dapat bekerja secara kolektif dan melukis secara produktif untuk menuai tujuan organisasi.".

Karakteristik Kepemimpinan

"konsisten dengan Rohmat (2010:58) menggunakan ciri-ciri adalah sampel yang benar di mana seseorang muncul dalam semua pembuatan seleksi untuk takut kira-kira kognitif diri dalam bentuk bahasa, gerakan dan perilaku. sifat-sifat harus milik pacesetter untuk menjadi maju dan ekstra disukai dalam kinerja tanggung jawab dan tanggung jawabnya. manajemen tidak selalu paling efektif bermanfaat, itu jauh latihan menguasai dari setiap perbedaan yang berbeda, menerima perbedaan, sekarang tidak menentang kritik dan masuk, dan pemulihan prosedur bedah toleran ke arah peserta mereka."

Yulk (2001:13) menyatakan, dan manajemen ada 3 bidang yang saling terkait pemimpin, dipimpin, contoh. Pemimpin dalam manajemen manajemen harus terus-menerus terlibat dengan pengikut dan kondisi, sehingga sulit bagi agensi untuk menuai mimpi tanpa kepemimpinan. Pemimpin dalam manajemen harus menangani peran manajemen secara berkhasiat, baik sebagai penentu arah, dealer alternatif, juru bicara atau pelatih, untuk meningkatkan potensi sumber daya tenaga kerja yang berguna di dalam korporasi. Ordway Ted dan George R. Terry dengan prinsip "ide traitis lheadership" dikutip melalui Cartono Cartono (2001:empat puluh empat).

Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin memiliki fungsi penting untuk bermain dalam organisasi, sehingga kepala diharapkan sebagai cara untuk melakukan kewajiban kepemimpinannya. menurut Cartono (2002:102) ada banyak kewajiban dari frontrunner dalam organisasi, khususnya:

a. menjaga bentuk institusi, memastikan kelancaran interaksi, dan mempermudah pelaksanaan tugas.
b. Ideologi, pemikiran, pemikiran dan tujuan para anggota organisasi bertepatan dengan sampel keinginan kepala suku.
c. menawarkan rasa aman yang jelas dan berdiri untuk kontributor kelompok dengan sampel pilihan untuk memaksa.
d.menawarkan pengalaman keamanan dan status yang bersih untuk setiap anggota, agar dia siap untuk berpartisipasi sepenuhnya.
e. mampu memenuhi harapan dan keinginan, serta memilih keinginan peserta, sehingga mereka dapat terpenuhi. Ini memungkinkan untuk mengembangkannya ke persyaratan eksternal dalam jaringan dan mendorong kelompok untuk memperbaiki kesulitan kerja mereka pada fondasi hari demi hari.

f. Manfaatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas semua kontributor institusi dalam pekerjaan dan keunggulan.
g. mengamati peraturan larangan, kontrol kolektif dan persyaratan bagi Anda untuk menuai kepramukaan massal, dan untuk mengurangi konflik dan variasi.

Peran kepemimpin

Peran tersebut berasal dari frasa yang berarti peran, yang akan menjadi komponen atau menangkap kepemimpinan utama. dalam langkah dengan Levinson seperti dikutip dengan bantuan Soejono Soekamto (2006:238) "Fungsinya adalah gagasan tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dan itu penting untuk bentuk sosial masyarakat, dan fungsinya mencakup persyaratan yang ditetapkan dengan peran atau wilayah pria atau wanita di masyarakat." yang berarti peran tersebut adalah urutan kebijakan yang membimbing seseorang dalam gaya hidup publik. Jika posisi jangka waktu digunakan dalam lukisan-lukisan di sekitarnya, khususnya pemimpin, maka seseorang mendapat peran, dan diantisipasi untuk memainkan fungsi seperti yang diantisipasi melalui pekerjaan. konsisten dengan Henry Mintzberg (Bedini, 2004:2) pemimpin memiliki tiga peran utama yang mungkin umumnya digunakan untuk meningkatkan kinerja, khususnya:

a. Peranan pribadi *(Interpersonal role)*
   Pemimpin memiliki beberapa peranan pribadi yang ada dalam dirinya yaitu:

- Pemimpin merupakan contoh “figure” bagi organisasi.
- Pemimpin organisasi mengarahkan, memberi perintah, dan memberikan petunjuk bagi organisasinya.
- Pimpinan menjadi penghubung bagi organisasi dan penghubung antara dan bawahan.

a. Peranan pembuat keputusan *(Decision making)*
   Dalam menjadi pembuat keputusan pemimpin juga memiliki peranan yaitu:

- Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.
- Pemimpin memiliki wewenang dalam penggunaan sumber daya oganisasi.
- Menghilangkan rintangan-rintangan yang dapat menghalangi jalanya organisasi.

Kinerja

kinerja berasal dari kata "kinerja tugas" cara melukis kinerja. Kinerja keseluruhan lukisan dalam kueri adalah untuk meningkatkan pekerjaan seseorang atau sekarang tidak. Untuk mendapatkan pemenuhan perusahaan bisnis, penting bahwa sumber manusia dapat mencapai itu, dan oleh karena itu jauh penting untuk melakukan luar biasa bagi para pelaku olahraga ini. menurut Darmawan (2013:177) itu menunjukkan bahwa kinerja adalah kinerja pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dari "berkualitas tinggi" dan jumlah "kuantitas" harus memantau peningkatan tanpa henti. Pelacakan akan menawarkan statistik tentang apakah kinerja pekerja sejalan dengan harapan organisasi.

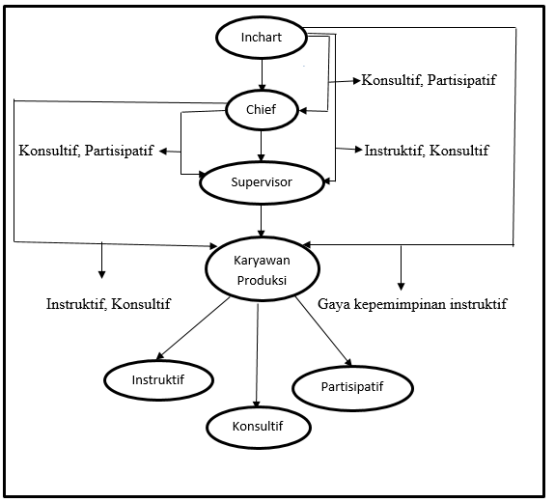
Indikator Kinerja

Kinerja pekerja secara keseluruhan mempengaruhi volume di mana ia dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan tempat karyawan dapat memberikan kontribusi. kinerja keseluruhan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan personel. sejalan dengan Gomez (2003:142-seratus empat puluh lima) ada delapan tanda kinerja keseluruhan, terutama denda pekerjaan, kuantitas tenaga kerja, pemahaman yang berguna, keseragaman, kooperatif, keandalan, inisiatif, ciri-ciri pribadi. sementara Mangkunigara (2002) ada banyak tanda-tanda kinerja:

1. kerja keras
meningkatkan persyaratan lukisan besar dan ang mencerminkan yang telah ditentukan, biasanya diamati dengan cara peningkatan kemampuan dan harga ekonomi.
2. kuantitas produksi
mencerminkan pertumbuhan dalam panjang atau jumlah unit hobi yang menghasilkan barang dalam jumlah. jumlah pekerjaan dapat diukur dengan menambahkan nilai kain dan item dari hasil sebelumnya.
3. Tidak dapat diandalkan di tempat kerja
menampilkan bagaimana seseorang menyelesaikan aktivitas yang menuduhnya dengan tingkat akurasi, kontrol diri, dan gairah yang tinggi.
4. Mencerminkan penempatan yang menunjukkan kerja sama yang berlebihan antara wijen dan sikap dalam arahan presiden, serta terhadap personel organisasi lain.

Model Empiris

belakang masalah dan kajian teori, maka model empiris dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Desain Penelitian

pada mengamati penggunaan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah studi tentang studi yang deskriptif dan cenderung menerapkan evaluasi. "Konsisten dengan Sugiyono (2009:sebelas) studi kualitatif dilakukan untuk melihat fee variabel imparsial atau ekstra tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel dengan variabel lain." Prosedur dan mana yang berarti disorot dalam studi kualitatif. Pendekatan kualitatif digunakan memikirkan bahwa teknik ini dikaitkan dengan zat penulisan disertasi, di mana studi yang dilakukan hanya deskriptif, yaitu menggambarkan fakta peristiwa yang dipelajari sehingga mudah bagi penulis untuk menuai statistik tujuan untuk memeriksa dan memahami implementasi metode penggunaan yang dilakukan dengan cara mengendarai pakaian PT. Semarang Garment.

Fokus Penelitian

fokus penelitian adalah menjelaskan tubuh pikiran. fokus penelitian digunakan sebagai fondasi bagi seri fakta untuk mendapatkan pengetahuan dan perspektif yang sama tentang tesis ini. Penelitian ini mengkhususkan diri dalam menegakkan metode berkuda untuk meningkatkan kinerja staf di pt. Semarang garb. beberapa tanda yang digunakan sebagai pusat penelitian menggunakan gagasan kegembiraan di Lano (2015:34) untuk merekomendasikan kemampuan manajemen utama:

1. fungsi yang bermanfaat

Fungsi yang bermanfaat adalah melampirkan dalam satu jalur. sesuai dengan Hadayat (2017), ia menyatakan dalam penelitiannya bahwa "fungsi panduan adalah untuk membimbing bagaimana kepemimpinan diajarkan, pada saat implementasi, laporan, dan pengulangan pesanan." panggilan berkuda yang efektif untuk kemampuan bergerak dan memotivasi orang lain untuk mengeksekusi perintah.

2. Tanggung jawab konsuler

Fungsi konsuler adalah panggilan dua arah sebagai tempat sesi untuk memecahkan masalah dalam perjalanan untuk mendapatkan komentar. dalam langkah dengan Basalong (2008) ia mengatakan bahwa "fungsi manajemen adalah -cara untuk membimbing, meskipun implementasi sangat bergantung pada kepala suku, tetapi ketika pemimpin akan membuat keputusan biasanya membutuhkan beberapa perhatian yang menyerukan konsultasi dengan orang yang memimpinnya." Pemimpin memberikan kemungkinan bagi bawahan untuk pendapat, petunjuk, dan gagasan tertentu. yang dilakukan untuk meningkatkan keputusan yang dibuat dan didiagnosis. Organisasi akan berjalan dengan baik jika bawahan terbuka.

3. Fitur partisipasi

Fitur partisipasi adalah partisipasi. karena bawahan ini diselimuti prosedur pembuatan pilihan. Partisipasi dalam pengambilan keputusan sangat penting karena dapat memungkinkan kinerja karyawan yang berakhir dengan dedikasi pekerja karena fakta dia merasa lebih disukai. Para pemimpin akan mendapatkan rasa hormat dari personel dan menanamkan pengalaman tanggung jawab sementara para pemimpin memungkinkan personel untuk spesifik kritik mereka. senada dengan Gong, Huang Andra (2009) mencatat bahwa partisipasi manajemen tidak diragukan lagi terkait dengan kinerja secara keseluruhan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Adapun tempat penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berlokasi di PT. Semarang Garment yang berada di Jl. Soekarno Hatta No.KM. 25,Krajan Kidul,Wujil,Kec. Begas, Semarang, Jawa Tengah.

Jenis Dan Sumber Data

dalam pengamatan ini, jenis statistik telah digunakan:

A. informasi awal

sumber daya fakta diproses dan dikumpulkan melalui peneliti langsung dari masalah dan kesulitan melihat. Fakta ini langsung diperoleh dari wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT.

B. Statistik sekunder

Pasokan data yang diperoleh secara bundaran dari situasi atau kekhawatiran penelitian. statistik tersebut melengkapi catatan awal dalam bentuk file yayasan dan zat sastra yang terkait dengan nama yang telah dilihat.

Teknik Analisis Data

pada ini lihat strategi evaluasi catatan ada 3 strategi, khususnya:

1. pengurangan informasi

itu jauh bentuk evaluasi yang mempertajam, mengklasifikasikan, mengarahkan, dan menolak

secara tidak perlu agar kesimpulan yang sangat terakhir dapat ditarik dan ditunjukkan. Proses pengurangan atau perubahan statistik dipertahankan setelah studi lapangan, sampai laporan akhir disusun. akibatnya, dalam statistik penelitian kualitatif diskon tidak lagi ingin ditafsirkan sebagai kuantitas. Fakta kualitatif dapat disederhanakan dan dikonversi dalam penyebaran metode, melalui pilihan hati-hati, melalui ringkasan atau ringkasan, kategori dalam mode yang lebih luas, dan sebagainya.Lihat fakta "lihat informasi"yang kedua drift penting dalam kegiatan evaluasi penelitian kualitatif adalah penyajian fakta, yaitu sebagai seperangkat data yang diatur yang menawarkan kemungkinan mengambil penerbangan dari kepercayaan dan mengambil gerakan. melalui statistik yang disediakan, kita lihat, dan kita akan dapat memahami apa yang terjadi dan apa yang ingin dilakukan terutama berdasarkan pemahaman yang dimenangkan dari pertunjukan tersebut.

3. Menggambar akhir/verifikasi

itu mil 0,33 fakta evaluasi hiburan dalam penelitian kualitatif, yaitu kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang diajukan masih berperingin dan akan bergantian jika tidak ada bukti kokoh untuk membantu pengumpulan statistik fase berikutnya. tetapi jika kesimpulan yang disajikan pada tingkat awal didukung melalui bukti yang akurat dan teratur sementara peneliti kembali ke disiplin seri statistik. Oleh karena itu, kesimpulan yang diberikan kredibel.

Hasil dan Pembahasan

Interpretasi Hasil

Pembahasan

Pemimpin yang bertindak dalam arahan memberikan kemudi, perintah, dan perintah, yang berorientasi pada tugas. bahkan sebagai perilaku yang mendukung, para pemimpin memberikan dukungan, motivasi, dan semangat gerakan, yang diarahkan untuk meningkatkan hubungan di antara presiden dan bawahan. setiap perilaku ini terkait dengan tingkat kedewasaan bawahan. Dewasanya bawahan menunjukkan kapasitas bawahan untuk menjalankan tugasnya dengan baik tanpa pengawasan. sebagai konsekuensinya Hersey dan Blanchard (2004:139) mendiagnosis 4 gaya mengemudi:

A. mode berkuda yang bermanfaat

Pemimpin cenderung memberikan arahan dan motif yang rendah. Komandan menawarkan perintah atau tugas yang disertai dengan bantuan pengawasan ketat. Sampel ini cocok untuk menangani bawahan yang belum matang.

B. Gaya kepemimpinan penasihat

Kepala suku memberikan kemudi dan motivasi yang berlebihan. setiap seleksi dapat membayar bunga untuk masuknya bawahan dewasa yang lebih besar.

C. Mode mengemudi partisipatif

Pemimpin memberikan motivasi yang berlebihan namun tren rendah. Cara membuat pilihan juga akan membayar bunga ke input bawahan.

D. Mode manajemen delegasi

Pemimpin memberikan pengarahan dan motif yang sama rendahnya. Manajemen mengasumsikan pilihannya dan mengambil tugas penuh untuk bawahan. Pendekatan yang didelegasikan paling cocok untuk berurusan dengan bawahan yang hampir matang.bahkan sebagai Tempe (2002:117-152) ada tiga bentuk strategi berkuda, yaitu:

A. Otoritarianisme

Gaya kepemimpinan otoriter adalah mode manajemen yang berpusat pada kepala "signifikan" yang memimpin sebagai satu-satunya penentu, gubernur, pengamat anggota organisasi dan olahraga mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Demokrasi

Pola kepemimpinan demokrasi ini, masyarakat ditempatkan sebagai isu vital maksimal dalam kepemimpinan yang dilakukan atas gagasan mengedepankan orientasi pada hubungan pekerja.

C. "Laise fair" atau "unfastened"

pada dasarnya busana manajemen ini adalah pandangan bahwa peserta perusahaan bisnis atau badan pekerja mampu tidak bias dalam pembuatan pilihan atau dalam posisi untuk menghadiri diri mereka sendiri.

Bagaimana Gaya Kepemimpinan yang Ada di PT. Semarang Garment

Busana manajemen PT. Simrang Garman mencakup mode kepemimpinan otoriter di mana pemilih selalu teratur dalam memberikan perintah kepada bawahan mereka. di sini, dalam perasaan bahwa kepemimpinan memantau dengan cermat tantangan yang ditugaskan kepada bawahannya. sebagai contoh, mungkin ada perbedaan dalam metode yang berlaku bahwa jika seorang pekerja membuat kesalahan, Anda harus ditegur dengan hati-hati. namun sebenarnya ia memberikan teguran hanya kepada tubuh pekerja yang masih lebih muda. oleh karena itu, ada ketidakadilan terhadap peluru (sumber sektor). Dalam hal ini, karyawan merasa tidak adil ditegakkan dengan bantuan bos di pakaian PT. Semarang. ada kemungkinan bahwa pengusaha perlu memberikan masukan kepada karyawan yang tetap lebih muda sehingga personel masa depan dapat bekerja lebih tinggi karena keinginan pemberi kerja.

Pemimpin otoriter di lembaga tempat mereka bekerja memiliki kecenderungan untuk membuat pilihan terutama berdasarkan pilihan mereka sendiri tanpa mengenai orang lain, dan pemimpin mereka menetapkan kewajiban atau kemampuan sejalan dengan kinerja mereka. selain

itu mereka merasa mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk mengatakan apa yang perlu mereka sebutkan. Pada kenyataannya, pemimpin mereka dapat tanpa kesulitan perapian atau menyikat karyawan dengan keluar ditegur atau diperingatkan terlebih dahulu. Ini membuat mereka merasa kurang terstimulasi atau terinspirasi terhadap lukisan dan cenderung tidak melakukan aktivitas mereka secara maksimal. Ini terjadi karena karyawan umumnya akan cenderung menekan emosi mereka yang buruk, sehingga personel akan kesulitan mengekspresikan emosi mereka, terlepas dari kenyataan bahwa mereka jengkel. Hasil dari metode manajemen otoriter dapat tanpa kesulitan tujuan tenaga kerja untuk mudah hilang, kecewa dan didorong ke lukisan. selanjutnya, personel perusahaan diwajibkan untuk melukis sesuai dengan kuantitas tujuan dan tanggal penutupan yang ditetapkan melalui cabang. Hal ini membuat personel yang bekerja untuk agensi mengalami pengalaman yang tidak nyaman dalam melukis. Dampaknya adalah bahwa personel di organisasi menyarankan bahwa mereka merasa dipaksa dan takut mendapatkan penalti atau konsekuensi setelah mereka salah menyelesaikan tugas. di mana perasaan tertekan dan takut dapat menyebabkan suasana tenaga kerja di korporasi ternyata tegang.

Dalam mengukur pola manajemen otoriter, peneliti akan menggunakan komponen canggih dengan menggunakan Ahmadi (2009) termasuk 4 komponen. Pertama, para pemimpin otoriter berusaha mempersiapkan bawahan mereka dan mendikte dikte mereka. Ini membuat bawahannya paling efektif memiliki peran sebagai pelaksana kepemimpinan komandan dan bawahannya tidak pernah menyadari tentang rencana yang akan diterapkan kelompok. Ke-2, peran kepala otoriter tampaknya menjadi independen dari bawahan. Pemisahan antara pacesetter dan bawahannya membuat seorang kepala otoriter tidak berhubungan dengan bawahannya kecuali pemimpin menawarkan perintah atau perintah. lebih lanjut, pemimpin otokratis sering tidak berpartisipasi dalam olahraga institusi. ketiga, pemimpin otoriter memiliki kekuasaan mutlak. Ini memungkinkan kepala otoriter untuk sepenuhnya menguraikan aturan di lembaga dan memanfaatkan rencana sebaik-baiknya. Keempat, pacesetter dapat memutuskan hadiah untuk lukisan bawahannya. dalam aspek ini, pacesetter dapat menentukan hadiah dan hukuman untuk bawahannya. Sebenarnya, para pemimpin otoriter dapat menentukan takdir di bawahan mereka terutama berdasarkan lukisan mereka (Ahmadi, 2009).

berdasarkan aset subjek, sebagian besar pengawas menggunakan gaya kepemimpinan otoriter yang membuat karyawan mengalami ketidaknyamanan. selanjutnya, ketidakadilan yang dirasakan dengan cara karyawan yang tetap lebih muda di mana mereka mungkin tidak terus-menerus lepas untuk berdebat dan ditegur melalui supervisor adalah agar mereka tidak lagi melakukan kesalahan, semua yang dilakukan pengawas sekarang tidak berani menegur karyawan yang sudah lama bekerja di PT. Semarang Garment. Ada juga pengawas yang paling efektif marah dan memasok pesanan dengan tim pekerja manufaktur tanpa memberi tahu mereka langkah apa yang harus diambil sebelumnya dalam olahraga keluar tugas. karena pengawas fakta juga dituntut untuk mendapatkan target khusus selain masalah yang terjadi di wilayah produksi itu menyebabkan kondisi yang mengenaskan di dalam lokasi produksi yang membuat pengawas semakin jengkel (sumber disiplin).

sementara kepala produksi menjatuhkan dirinya ke lokasi produksi berarti keadaan lini manufaktur berisiko. didasarkan sepenuhnya pada sumber area ketika kepala manufaktur mengambil alih sebagai periode di antara supervisor, sejalan dengan tenaga kerja manufaktur itu mil sangat salah satu dari cara supervisor mengatur lini manufaktur. misalnya, sementara lini produksi memiliki masalah yang sangat fluktuatif sehingga manajer hampir menyerah dan manajer paling baik jengkel dengan operator produksi melalui mengejar operator yang sering membuat sakit hati dan tidak ingin melukis dengan supervisor lagi namun situasi yang membuat mereka hidup. sementara kepala manufaktur mengatur lini manufaktur bagian atas produksi sekarang tidak menjerit atau bahkan memberikan dorongan dan pertanyaan tentang masalah yang dirasakan, ada masalah di dalam metode membuat gaun ini sehingga kepala manufaktur juga khawatir di dalam reformasi yang disediakan dengan cara manipulasi yang luar biasa. Ini membedakan bagaimana pengawas dan kepala produksi mengatasi masalah manufaktur. di mana puncak manufaktur bersedia memperhatikan dan membantu masalah yang dihadapi oleh operator manufaktur.

Efek wawancara dengan responden pertama adalah:

"Manajemen terus-menerus otoriter terhadap bawahan dan terus-menerus percaya pada ulasan sepihak tanpa mengetahui situasi aktual di lantai, tetapi langkah komandan mengganggu kelompok pekerja atau bawahan lainnya."

Hasil wawancara dengan responden kedua adalah sebagai berikut:

"Ayah komandan selalu memberikan perintah yang seharusnya dicapai bahkan seandainya dia tidak menerima sebagai benar dengan bawahan dan kompetensi bawahan dan jika mereka tidak dilaksanakan dia hanya akan marah dengan para pemimpin atau sangat otoriter"

Hasil wawancara dengan 0,33 responden adalah sebagai berikut:

"cara untuk memimpin Quirang secara akurat dan terus-menerus sulit melawan bawahan, probadi cara untuk memimpinnya tidak dalam bentuk saya dalam nuansa biasanya menjadi otoriter dan menguap lebih dekat dengan personel"

Konsekuensi wawancara dengan responden ketiga adalah sebagai berikut:

"Cara pemilihan dilakukan terus-menerus rumit untuk bawahan, dan jika ada masalah, itu mil selalu sedap dipandang dalam memecahkan masalah, namun kami sama sekali tidak meminta pendapat bawahan dari para pemimpin organisasi."

terutama berdasarkan mode kepemimpinan yang dikemukakan dengan bantuan timpe (2002: 17-152) ada banyak metode manajemen yang dapat diterapkan pengawas agar efektif dan mendapatkan impian korporasi, khususnya mode manajemen trasformasionl dan demokrasi. Gaya manajemen manajemen transformatif akan menemukan metode baru untuk menentukan dampaknya pada tindakan (Bush, 2008:2015). pada saat yang sama dengan mode manajemen demokrasi jika diterapkan dengan benar dapat digunakan sebagai dorongan untuk mengedepankan ide-ide kreatif dan perbaikan untuk mengembangkan lini manufaktur agar pada lukisan terasa nyaman dan mematuhi kebijakan saat ini.

Apa yang Harus Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Semarang Garment

terutama berdasarkan kinerja keseluruhan sumber daya lapangan PT, Semrang sendiri didorong melalui berbagai elemen: lingkungan lukisan, rekan karyawan, dan cara pengawas menjalankan lini manufaktur. lingkungan berlari yang mengagumkan memiliki dampak seketika pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, jika personel di dalam pelaksanaan olahraga merasa aman, sehat, terbesar dan mudah mendekati bahwa situasi lingkungan kerja adalah benar. sebaliknya, jika lingkungan berlari tidak tepat, Anda akan mampu mengurangi motivasi dan moral, mempengaruhi kinerja dan kinerja secara keseluruhan. Rekan kerja juga mempengaruhi kinerja keseluruhan saat mereka saling mendorong, selain hubungan yang tepat di antara operator produksi dan supervisor. Operator yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja mereka akan mem motif masalah atau pertengkaran sementara rekan kerja tidak berkelas dan dapat mempersulit cara berikutnya. Dengan hubungan karyawan yang tidak dapat melukis secara kolektif, itu akan mempersulit lukisan dan kinerja akan lebih rendah.

Cara supervisor mengatur lini produksi secara substansial mempengaruhi kinerja, dengan setiap manajer memiliki pendekatan luar biasa untuk meningkatkan kinerja keseluruhan bawahannya. sementara operator diminta untuk mendapatkan keinginan yang diinginkan dan berkualitas tinggi jika supervisor dan operator manufaktur tidak dapat bekerja sama maka kinerja keseluruhan akan lebih rendah. terutama didasarkan pada pasokan sektor ketika garmen yang harus dicapai operasi tidak selalu begitu sulit sekarang tidak banyak maka operator diberikan sejumlah mimpi di mana operator dianggap mampu mencapai ini. namun, tujuan kerja sama di antara pengawas dan operator belum tercapai. Hanya ada 1 atau 2 supervisor yang mempertimbangkan superior dan kinerja operator benar karena secara teratur mendapatkan keinginan, benar luar biasa, dan tidak menciptakan masalah di dalam lini manufaktur. itu karena supervisor yang dapat menyesuaikan gaya manajemen mereka dan mungkin melukis di bawah tekanan dengan baik.

untuk meningkatkan kinerja PT. Semrang apparel harus memiliki kebijakan menerapkan fashion penggerak yang transformatif. dalam gagasan mode manajemen transformatif, pemimpin mendorong dan membantu kontributor untuk mimpi yang luar biasa, melestarikan kesesatan tim, perbedaan biaya dan keyakinan, memiliki kekhawatiran bagi karyawan. Para pemimpin juga menggunakan kepemimpinan demokratis sambil membuat keputusan yang mengutamakan musyawarah untuk bersama dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan bisnis. demikian pula, presiden menawarkan dua opsi:

1) Evaluasi

Evaluasi ini dilakukan dalam waktu satu minggu. Evaluasi dapat dilakukan setiap hari Jumat. Tujuannya adalah untuk mendorong moral dalam lukisan masing-masing. selain itu, penggunaan dapat terus mengawasi bagaimana perselisihan lukisan. apa yang sebagai akibat dari penggunaan dapat sanksi. di mana evaluasi tidak dilakukan di pakaian PT. Semarang karena bermil-mil kritis dan digunakan untuk mengintip bagaimana banyak pertumbuhan terjadi pada operator manufaktur.

2.) Reward

Setelah metode evaluasi, manajemen akan memahami personel yang tercapai dengan baik dan kurang dijalankan. Untuk memberikan motivasi dan ardour ekstra pada lukisan, karyawan yang berkinerja baik dihargai seperti memberikan hadiah seperti uang tunai. pujian tidak berguna bentuk fisik namun setiap sekarang dan kemudian juga apresiasi unik kepemimpinan terhadapnya.

Hal yang dinantikan oleh busana berkuda PT. Semarang selanjutnya untuk membangun mental yang besar dan unggul serta performa secara keseluruhan. Sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja kelompok pekerja apparel PT. Semarang yang dipimpinnya. karena pemimpin adalah roda bimbingan dan modifikasi untuk bawahan. Jika mode kepemimpinan yang akan menjadi referensi dan tingkat kehidupan agensi

tidak dijalankan dengan baik, teknik alternatifnya tidak kuat atau efisien.

melalui busana manajemen manajemen yang transformatif dan demokratis, jauh diprediksi akan menuai alasan menciptakan bisnis garb PT. Semarang sebagai perusahaan pakaian yang relatif setia dengan keterampilan kinerja yang akurat. Dampak yang ditimbulkan penulis bahwa efek dari fashion penggerak yang dimanfaatkan oleh PT. Kepala pakaian Semarang pada kinerja keseluruhan pekerja adalah:

1. subjek.

Subjek di sini dimulai dari tahap kehadiran yang terus-menerus tepat waktu, membawa seragam sesuai agenda dan lukisan rapi dan selesai tepat waktu.

2. penentuan.

kadang-kadang personel lebih bersemangat untuk berlari tidak peduli penghentian jam kerja. selain itu ketika pekerjaan tidak selesai dan waktu berjalan selesai personel memegang lukisan mereka.

3. menangkap program.

Dengan perangkat lunak fashion berkuda. karyawan lebih bersemangat dan sering belajar menguasai aplikasi mereka di bidangnya.

Jika mengacu pada teori saat ini bahwa item yang mempengaruhi kinerja termasuk Bos Suportive (dukungan berkuda) dan juga hadiah (bonus). itu semua kira-kira bagaimana para pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan mereka. sangat bersih bahwa kepemimpinan PT. Semarang telah mengaplikasikan pakaian di antara 2 hal tersebut. baik imbalan maupun motivasi dalam bentuk bantuan moral dari kepemimpinan langsung. Tujuannya agar kinerja bawahan seperti yang diantisipasi.

faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah faktor kemampuan dan elemen motivasi. ini stabil dengan Pandangan Keith Davis, disebutkan dengan menggunakan Anwar dalam bukunya, kontrol organisasi sumber daya manusia, yang merumuskan hal-hal berikut:

Kinerja manusia = kapasitas + motivasi

Motivasi = posisi + fungsi

kemampuan = Noladage + keterampilan

1) aspek kemampuan psikologis, kapasitas pekerja termasuk kemampuan kemampuan (IQ) dan kemampuan aktual (know-how + skill). karena karyawan ini dengan IQ yang lebih baik dari umum (IQ seratus sepuluh ratus dua puluh) dengan pendidikan ok untuk perannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan mereka setiap hari dapat lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diantisipasi. Jadi karyawan perlu dipasang proses yang sesuai dengan kompetensi mereka (orang yang tepat di dalam area yang tepat, orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat).

2) Komponen stimulasi meliputi lokasi pegawai yang sedang dalam menghadapi keadaan kerja. motivasi tersebut adalah situasi berkuda bagi karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan regulasi (performance goals). 20 sesuai dengan Siyajian dalam e book Kadarisman Cabang pengembangan aset Manusia, itu menunjukkan bahwa masalah yang membuat seseorang bekerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya melalui masuknya perusahaan bisnis. pada dasarnya menurut Massalo ada 5 keinginan staf di perusahaan yang disusun secara hierarkis (dinilai), yang dapat sebagai berikut: "

1) Kebutuhan fisiologis yang meliputi sampah, makanan, panel;

2) Pengilah kebutuhan perlindungan seperti pengilah untuk keselamatan jiwa dan barang-barang;

3) Kebutuhan sosial termasuk ingin perasaan yang diperoleh melalui orang lain, emosi kekaguman, perasaan perkembangan, kegagalan dan kebutuhan untuk berpartisipasi dalam organisasi;

empat) Kebutuhan akan prestise (penghormatan terhadap keinginan) dan itu adalah keinginan untuk reputasi yang diduduki seseorang;

5) Kemampuan kerja yang ingin booming (keinginan penyerapan diri) dan ini adalah keinginan untuk mengembangkan kemampuan mental dan kelompok pekerja melalui sekolah kerja, seminar, lokakarya dan lain-lain seperti itu."

3) penilaian penilaian kinerja karyawan disebut "evaluasi kinerja keseluruhan, penilaian kinerja keseluruhan, evaluasi tenaga kerja, evaluasi staf, penilaian prestasi, penilaian kinerja, klasifikasi operator" untuk memfasilitasi sebagai terjemahan dalam bahasa Indonesia menggunakan periode waktu "penilaian kinerja". selangkah dengan Anwar Prabo, penilaian kinerja pekerja adalah tim metode kinerja pekerja yang secara sistematis dijalankan dengan cara pemimpin perusahaan terutama berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. pada waktu yang sama, konsisten dengan Maynulang dan Maryhout, evaluasi tenaga kerja adalah penilaian ilmiah tenaga kerja melalui beberapa ahli untuk penyebab atau motif tertentu. Ada beberapa cara untuk menilai kelompok pekerja. Cara Anda mengamati tergantung pada status dan status organisasi. Pendekatan penilaian yang akan diadopsi juga tergantung pada ketersediaan evaluator berpengalaman. Lima gaya evaluasi kelompok pekerja adalah:

1) Metode pemesanan

2) memeriksa karyawan dengan karyawan lain

3) Cara cucu

4) periksa pendekatan daftar

lima) Menggambar cara reting

Hasil wawancara mengenai apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu:

1. responden pertama:

" menghargai karyawan yang berprestasi, memberi tahu kepada karyawan yang lain dan memberi hadiah"

2. responden kedua:

"pimpinan menghargai karyawan yang berprestasi dan memberi tahu kepada karyawan yang lain"

3. responden ketiga:

"pimpinan memberi apresiasi berupa bonus/hadiah dalam situasi tertentu dan memberikan kesan yang baik kepada karyawan yang bekerja dengan baik".

4. responden keempat:

" 1. Dengan memberikan pujian dalam bentuk apapun saat karyawan melakukan tugasnya dengan baik 2. Dengan mengucapkan terima kasih jika karyawa selesai melakukan tugasnya dengan baik 3. Dan memberi apresiasi berupa bonus/hadiah di kesempatan tertentu yang bermakna bagi karyawan"

Bagaimana Implementasi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Semarang Garment

Implementasi untuk meningkatkan kinerja tubuh pekerja secara keseluruhan adalah mengubah gaya manajemen otoriter menjadi mode manajemen yang transformatif dan demokratis. dalam gagasan mode kepemimpinan transformatif, pemimpin mendorong dan membantu individu untuk mimpi positif, memegang kohesi tim, perbedaan harga dan cita-cita, memiliki kekhawatiran bagi personel. Pemimpin juga menggunakan pengelolaan demokrasi sekaligus mengambil keputusan yang mengutamakan musyawarah untuk kepentingan bersama sesuai dengan tujuan perusahaan.

Konsep fashion manajemen transformatif dan fashion manajemen demokrasi berubah menjadi tersaji dengan bantuan PT. Presiden apparel Semarang, meski ada 2 supervisor handiest yang menerapkan busana tersebut. Para pemimpin memiliki kekhawatiran dan menghargai ulasan dan cita-cita setiap oposisi.

Manajemen demokrasi kemudian mengembangkan kreativitas tim pekerja, memprioritaskan beredarnya kepentingan yang tidak biasa sesuai dengan tujuan perusahaan bisnis dan mengingat masing-masing masalah dapat diselesaikan melalui upaya bersama. Mode kepemimpinan konvensional terlihat melalui teknik manajemen dalam frasa teknik masing-masing kontributor tenaga kerja, tantangan bagi lingkungan dan kenyamanan tenaga kerja, merangsang tujuan efektif menjaga cinta persaudaraan kru dan menghormati variasi dan cita-cita. Adapun busana manajemen demokrasi yang terlihat dalam cara kepemimpinan memprioritaskan hobi alternatif dan bersama dalam mencapai tujuan perusahaan bisnis.

Eksekutif dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. mungkin mengambil gerakan atas dasar motif spesifik perampasan selain potensi. Jika kekurangan potensi menjadi penyebabnya maka diperlukan pelatihan. teknik pengembangan kinerja adalah sebagai berikut:

1) Perangkat penguatan berkualitas tinggi dapat dirancang berdasarkan ide-ide prinsip motivasi. motivasi luar biasa melibatkan penggunaan hadiah luar biasa untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diperlukan. Motivasi ini berprinsip pada dua konsep utama, terutama (1) mereka yang melakukan cara mereka terlihat lebih baik bagi mereka, (2) dengan cara memberikan apresiasi yang bermakna.

2) paket disiplin positif beberapa korporasi meningkatkan kinerja dengan menggunakan area positif atau disiplin yang tidak menghukum sistem ini untuk menghadirkan kewajiban atas perilaku pekerja di telapak tangan personel itu sendiri. tetapi, sistem ini memberi tahu personel bahwa organisasi peduli dan akan terus menyewa karyawan selama mereka dikhususkan untuk proses yang luar biasa.

3) tim pekerja membantu program aplikasi bantuan pekerja memfasilitasi personel menaklukkan masalah pribadi kronis yang menghindari kinerja dan kehadiran mereka secara keseluruhan di tempat kerja. paket bantuan pekerja yang sukses memiliki fitur-fitur berikut: a) dukungan untuk manajemen senior b) pekerja atau serikat pekerja panduan c) akses bersih e) pengawas terampil dan) manajer serikat pekerja berpendidikan, jika di lingkungan serikat g) asuransi h) ketersediaan banyak layanan untuk membantu dan meninjau i) terampil kepemimpinan profesional j) sistem untuk pelacakan, evaluasi dan evaluasi.

4) manajemen swasta manajemen swasta adalah metode yang agak baru untuk mengatasi perbedaan kinerja. Ini mengajarkan orang bahwa mereka mampu berolahraga mengelola perilaku mereka. manajemen swasta dimulai sementara manusia menentukan masalah mereka sendiri dan menetapkan tujuan yang berlebihan (tetapi karakter). pekerjaan jauh dan berbagai jenis menunjukkan produktifitas berlipat ganda.

Sanksi terlepas dari kenyataan bahwa sebagian besar personel perlu melakukan lukisan mereka sendiri dengan cara yang tepat untuk organisasi dan rekan-rekan kerjanya, masalah absenteeism, kinerja dan pelanggaran aturan berkembang. sementara diskusi atau pengarahan informal gagal menetralisir perilaku menyimpang, gerakan disipliner formal diperlukan. Tujuan hukuman adalah untuk mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. hukuman dapat terdiri dari efek material, yang mencakup tidak membebankan gaji, penangguhan disipliner yang belum dibayar, penurunan pangkat atau pemecatan akhirnya. Hukuman umum maksimum bersifat pribadi dan terdiri dari teguran verbal dan instruksi non-verbal, bersama dengan abs dan bahasa tubuh yang kompetitif

PENUTUP

Kesimpulan

1. gaya manajemen yang diterapkan kepada PT. Semarang Garment terdiri dari busana kepemimpinan otoriter yang tidak sesuai dengan situasi operator produksi.
2. meningkatkan kinerja personel PT. Semarang Garment harus memberlakukan gaya manajemen yang sehatkan kondisi masing-masing operator agar kinerja secara keseluruhan terus meningkat dan membaik.
3. Implementasi untuk meningkatkan kinerja personel secara keseluruhan adalah dengan bertukar gaya kepemimpinan otoriter langsung ke mode manajemen yang transformasional dan demokratis. Dalam konsep mode manajemen transformasional, pemimpin merangsang dan membantu peserta untuk tujuan yang luar biasa, mempertahankan cinta persaudaraan tim, variasi biaya dan cita-cita, mengalami kesulitan bagi personel. Dan para pemimpin juga menggunakan gaya kepemimpinan Demokrat sementara membuat pilihan memprioritaskan musyawarah untuk hak bersama sesuai dengan target lembaga.

Saran

menurut saran penulis untuk kepemimpinan, mode mengemudi harus diterapkan sekarang tidak hanya untuk satu atau dua teknik yang digunakan dalam kepemimpinannya. tetapi pilih sesuai dengan ketenaran bawahan. Bagi karyawan, mereka harus mematuhi saran atau instruksi manajemen selama mereka menyetujui cara dan memberikan aspirasi jika mereka diwajibkan dan diinginkan untuk pakaian PT. Semarang. dengan bantuan memanfaatkan mode penggunaan yang sesuai dengan tim pekerja secara keseluruhan situasi kinerja, itu juga akan meningkat.

keinginan area untuk ditingkatkan agar kinerja meningkat, dan bukan tenaga kerja yang paling efektif namun para pemimpin juga harus mampu menetapkan contoh. karena subjek fakta adalah elemen bantuan untuk meningkatkan kinerja. beberapa elemen memilukan yang terdiri dari oposisi, sikap dan gerakan ingin menjadi masing-masing maju dan introspektif jika Anda ingin mendapatkan pilihan dengan pandangan yang akan dicapai secara kolektif.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: Graha Ilmu

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapan*. Yogjakarta: Pustaka Pelajar Djanaid Djanalis. 2004. *Kepemimpinan*. Malang:FIA UNIBRAW

Dzulkifli Muhammad. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, *Skripsi*(tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Hasan, Saiur. 2014. *Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Studi Pada Penerbit In- Trans Publishing Kota Malang*. *Skripsi* (tidak dipublikasikan).Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hasibuan S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Herdiansyah, haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatf.* Jakarta: PT. Salemba

Humanika Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara

Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Impilkasi*: Yogjakarta: Graha Ilmu

Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama Mustofa Ulum Bahrul. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 04 No 04

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara,Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama

Mohyi .1999.*Teori dan Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pusat Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang Nurdiana, ilfi. 2008. *Hadist-hadis Ekonomi*. Malang: Uin Press

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogjakarta: BPFE Rivai Veithzal, Mulyadi Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: Rajawali Pers

Rivai Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins Stephen P. 1999. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga