

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN
MANAJER DI PT STEELINDO WAHANA PERKASA
BELITUNG**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II pada
Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
Surakarta**

Oleh :

**Selly Novia Sari
P100180027**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERSEPSI KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN
MANAJER DI PT STEELINDO WAHANA PERKASA
BELITUNG**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

Selly Novia Sari
P100180027

Telah Diperiksa Dan Disetujui Untuk Diju Oleh

Pembimbing I



Prof.Dr.HM.Wahyuddin, MS
NIDN 0604075802

Pembimbing II



Soepatini., Ph.D
NIDN 0605097101

HALAMAN PENGESAHAN

PERSEPSI KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN
MANAJER DI PT STEELINDO WAHANA PERKASA
BELITUNG

Oleh

Selly Novia Sari
P100180027

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Senin 28 Desember 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji

1. Prof.Dr. Anton Agus
Setyawan,S.E.,M.Si
(Ketua Penguji)
2. Prof.Dr.HM.Wahyuddin,MS
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Soepatini, Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)



Direktur Pascasarjana


Prof. Dr Bambang Sumardjoko, M.Pd

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya

Surakarta, 28 Desember 2020

Penulis



Selly Novia Sari

P100180027

PERSEPSI KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DI PT STEELINDO WAHANA PERKASA BELITUNG

Abstrak

Persepsi setiap karyawan terhadap gaya kepemimpinan seorang manajer tentu akan sangat berbeda satu dengan yang lain. Kurangnya kepuasan karyawan dengan gaya kepemimpinan manajer dimana gaya tersebut mempengaruhi organisasi dan pergantian karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan manajer, untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan manajer mempengaruhi kinerja karyawan dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diinginkan karyawan. Metode penelitian yang digunakan jenis penelitian analisis kualitatif, dimana peneliti menganalisis pemahaman persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan manajer di PT steelindo wahana perkasa belitung (kantor kebun utara) di kelapa kampit dengan cara melakukan wawancara mendalam dengan 8 orang informan, dengan menggunakan *voice Recorder*, kamera, alat tulis dan telaah dokumentasi. Hasil penelitian dimana karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang memiliki integritas diri (bertanggung jawab, *problem solving*, bijaksana), *work belief* (sesuai prosedur dan aturan), penyelesaian masalah (cepat tanggap, komunikasi langsung) serta kemampuan emosional yang baik seperti pengertian, tidak kasar. Gaya kepemimpinan manajer berpengaruh positif pada kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan target tercapai, karyawan termotivasi dan tugas-tugas serta fungsi sesuai. Manajer yang mendengarkan keluhan, kesah, terbuka serta pengertian adalah manajer yang diinginkan karyawan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan manajer yaitu demokratis dan transaksional. Saran dari penelitian tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang ada saat ini dengan tetap bersikap tegas, terjun kelapangan, adil dan adanya pemberian reward.

Kata Kunci : Persepsi, Gaya Kepemimpinan

Abstract

Each employee's perception of a manager's leadership style will certainly be very different from one another. Lack of employee satisfaction with the manager's leadership style where this style affects the organization and employee turnover. The purpose of this study was to analyze how employees' perceptions of managerial leadership style, to analyze how managers' leadership styles affect employee performance and to analyze the desired leadership styles of employees. The research method used is qualitative analysis research, where the researcher analyzes the understanding of employees' perceptions of the manager's leadership style at PT steelindo wahana perkasa belitung (north garden office) kelapa kampit by conducting deep interviews with 8 informants, using a voice recorder, camera, writing instruments and review documentation. The results of research where employees perceive leadership style as behavior that has self-integrity (responsible, problem solving, wise), work belief (according to procedures and rules), problem solving (responsiveness, direct communication) and good emotional skills such as understanding, not Rough. The manager's leadership style has a positive effect on employee performance, which is shown by achieving targets, motivated employees and appropriate tasks and functions. Managers who listen to complaints, are open and understanding are managers who want employees. Therefore, the manager's leadership style is democratic and transactional. Suggestions from the research are to maintain the current leadership style by staying firm, plunging in spaciousness, being fair and giving rewards.

Keywords: Perception, Leadership Style

1. PENDAHULUAN

Studi tentang kepemimpinan abad ke-20 awalnya berfokus pada karakteristik gaya pemimpin yang dipersepsikan oleh lingkungan (Antonakis et al., 2004). Namun, selama beberapa

tahun terakhir karena meningkatnya fanatisme, perubahan cepat di dunia global seperti teknologi yang berkembang pesat, dan faktor-faktor sosial dan politik juga menyerukan pengembangan keterampilan kepemimpinan yang efektif (Cacioppe, 1998). Kepemimpinan dianggap penting untuk kesuksesan, dan beberapa peneliti berpendapat bahwa itu adalah unsur yang paling kritis (Lussier dan Achua, 2009). Slavin dan Morrison (2013) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dalam lingkungan kerja secara teoritis dapat memengaruhi sikap dan perilaku setiap karyawan, hal ini terlihat saat pendekatan kepemimpinan yang buruk di tingkat manajemen yang berbeda. gaya kepemimpinan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dalam mengatasi tantangan organisasi yang muncul baik dalam organisasi publik maupun swasta. Menurut Hicks dan Gullet (1975), seorang pemimpin adalah siapa saja yang mengarahkan dan mengendalikan sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan berdampak langsung pada keterlibatan karyawan yang efektif karena karyawan yang terlibat memberikan keunggulan kompetitif pada bisnis. Keterlibatan karyawan dapat berkorelasi dengan kinerja, lebih signifikan lagi, ada bukti bahwa meningkatkan keterlibatan karyawan dapat berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan atau memperlambat minat dan komitmen individu dalam organisasi, oleh karena itu Glantz (2002) menekankan perlunya seorang manajer untuk menemukan gaya kepemimpinannya. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan.

Permasalahan umum yang ada adalah bahwa kurangnya kepuasan karyawan dengan gaya kepemimpinan mereka terpapar, dan bahwa gaya tersebut mempengaruhi organisasi dan pergantian karyawan (Delobelle et al., 2011). Permasalahan khususnya adalah bahwa para pemimpin memiliki pengetahuan yang terbatas terhadap pengaruh gaya pemimpin, persepsi karyawan tentang gaya-gaya itu, dan bagaimana gaya mereka memengaruhi kinerja di tempat kerja (O'Reilly, Caldwell, Chatman, Lapid, & Self, 2010; Kantor Manajemen Personalia A.S., 2012). Dalam teori Maslow, kepuasan kerja menempati peringkat yang tinggi sebab berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Pada penelitian Ebrahim hasan al-khajeh 2018, dimana penelitian dengan 6 gaya kepemimpinan yaitu transformational, transactional, democratic, charismatic, bureaucratic, and autocratic. Gaya kepemimpinan transformasional, otokratis, dan demokratis memiliki pengaruh positif pada kinerja organisasi, sedangkan transaksional, kepemimpinan karismatik dan birokratis memiliki pengaruh negatif pada kinerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana karyawan menggambarkan tentang gaya kepemimpinan

manajer dan bagaimana gaya kepemimpinan tertentu mempengaruhi kinerja karyawan serta gaya kepemimpinan yang diinginkan karyawan.

2.METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif melibatkan penggunaan dan koleksi yang dipelajari dari berbagai bahan empiris - studi kasus, pengalaman pribadi, introspektif, kisah hidup,wawancara, teks observasi, historis, interaksional, dan visual - yang menggambarkan rutin dan momen dan makna yang bermasalah dalam kehidupan individu. (Denzin dan Lincoln 2005: 2).Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen dan juga pengumpul data. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah alat tulis, untuk mencatat segala sesuatu yang penting baik itu gerak tubuh dan ekspresi muka, kemudian *voice recorder* yang ada didalam aplikasi handphone selular serta kamera, kamera yang digunakan adalah kamera hp dimana untuk dijadikan dokumentasi penelitian, serta meningkatkan keabsahan peneliti dimana peneliti benar melakukan penelitian. Data pada penelitian adalah berupa data primer dan sekunder, data primer yaitu data-data yang diperoleh melalui narasumber atau informan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dan dipandu melalui pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti. mengumpulkan data penulis menggunakan beberapa cara atau teknik yaitu: (Dalam penelitian andi misna 2015), penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Sebelum peneliti terjun kelapangan terlebih dahulu menyiapkan bahan-bahan atau informasi yang dibutuhkan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku sebagai bahan referensi, penelitian Lapangan (*Field Work Research*), Setelah peneliti diperbolehkan melakukan penelitian, dengan terlebih dahulu meminta surat ijin penelitian yang dikeluarkan oleh TU Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta kepada Pimpinan PT Steelindo Wahana Perkasa (PT SWP) di kantor kebun utara kelapa kampit, jika sudah di ijin kemudian peneliti terjun kelapangan, menggunakan beberapa teknik yaitu wawancara ,sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu memberikan *informed consent* kepada informan yang telah di pilih untuk mengetahui maksud dengan tujuan wawancara.Hasil wawancara dicatat oleh peneliti sebagai data penelitian.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda wawancara melalui tatap muka. Jumlah informan sebanyak 8 orang (assistem, staff, karyawan lapangan). 8 orang tersebut terdiri dari karyawan kantor dan lapangan, karena tempat penelitian yaitu PT SWP tidak hanya karyawan kantor tetapi juga karyawan lapangan. Semua informan diharapkan mampu memberi informasi yang akurat tentang gaya kepemimpinan mereka dalam hal ini adalah manajer personalia/hrd.Untuk penentuan informan peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan beberapa kriteria tertentu dimana informan yang sudah berkerja diatas 2 tahun, lalu karyawan yang dianggap dapat memberikan informasi yang akurat, serta yang dijadikan informan adalah karyawan swasta. Sampling Purposive atau judgmental adalah strategi di mana orang atau peristiwa pengaturan tertentu dipilih

secara sengaja untuk memberikan informasi penting yang tidak dapat diperoleh dari pilihan lain (Maxwell, 1996).

Peneliti juga melakukan telaah dokumentasi ,pada tahap ini peneliti akan mengkaji dokumen-dokumen, foto-foto dan arsip yang relevan dengan sumber data (wawancara) yang sudah dilakukan. Teknik Analisis Data Menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-33) dalam andi misna 2015, Di dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu: *Data Condensation, Data Display, dan Conclusion Drawing/Verification* (triangulasi Sumber, peneliti menggunakan 8 orang informan yang ada sebagai sumber untuk mendapatkan informasi dan data terkait penelitian yang dilakukan, masing-masing informan diberi pertanyaan yang sama sesuai dengan tugas wewenang. Dan triangulasi teknik, triangulasi teknik dilakukan dengan cara data yang diperoleh melalui wawancara kemudian dicek kembali dengan menelaah dokumen-dokumen terkait maupun photo-photo kegiatan. Setelah data wawancara terkumpul, lalu data tersebut di bentuk transkrip, peneliti menulis kembali hasil dari wawancara dengan informan-informan, transkrip tersebut membantu peneliti menemukan persepsi, perasaan, pengalaman yang di alami oleh informan selama bekerja serta pendapat mereka tentang gaya kepemimpinan manager mereka. Setelah di temukan informasi tersebut peneliti membuat *open coding*, Pengkodean mengacu pada identifikasi topik, masalah, persamaan, dan perbedaan yang diungkapkan melalui peserta narasi dan ditafsirkan oleh peneliti. Proses ini dapat dilakukan peneliti untuk mulai memahami dunia dari masing-masing perspektif informan.

Lalu setelah proses *open coding* peneliti membuat tema , yang dimana mengacu pada koding dari satu atau lebih banyak transkrip untuk menyajikan temuan penelitian dan bermakna. Selanjutnya validasi data, Subjektivitas peneliti merupakan hal yang dominan dalam penelitian kualitatif, mengingat dalam penelitian kualitatif, peneliti sebagai instrumen penelitian. untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber dengan fakta dari sumber lainnya yang terkait untuk menggali topik yang sama. Seperti melakukan wawancara kepada karyawan, serta konfirmasi kepada direktur perusahaan.

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Gaya Kepemimpinan Di PT Steelindo Wahana Perkasa Belitung

Hasil wawancara diketahui bahwa informan mempersepsikan gaya kepemimpinan manager sebagai sebuah perilaku yang bertanggung jawab, disiplin dan bijaksana sebagai intergritas diri, masing-masing dapat dilihat dari pernyataan informan DV,EF,DY. Dibawah ini;

“Beliau disiplin mba..., taat aturan juga. mengenai hal-hal atau permasalahan gitu ya di proses sesuai prosedur dan aturan disini... Terus juga masalah jam kerja, beliau orang

tepat waktu, disiplin ya namanya, jadi memang selalu mengikuti aturan yang ada, beliau juga santai orangnya...(EF/L/47th)

“Beliau itu..., manajer yang bijaksana., beliau itu cepat tanggap, contoh ny saja dalam permasalahan karyawan , cepat mengambil keputusan gitu tapi juga gak buru-buru..” (DY/L/47th)

“Manajer saya tuh pokok nya bagus,baik, penyelesaian masalah nya bagus, gitu sih..intinya tuh bertanggung jawab gitu sih..” (DV/P/24th).

Kepemimpinan manajer juga dapat dilihat dari perilaku menyelesaikan masalah seperti cepat tanggap dan melakukan komunikasi secara langsung. Dapat dilihat dari pernyataan informan DY dan SC. Dibawah ini;

“Beliau itu..., manajer yang bijaksana., beliau itu cepat tanggap, contoh ny saja dalam permasalahan karyawan , cepat mengambil keputusan gitu tapi juga gak buru-buru..” (DY/L/47th)

“Gaya kepemimpinan beliau setau sih yang engga ribet gitu, beliau juga baik., kalau misal memang ada kepentingan beliau selalu klarifikasi gitu.komunikasi nya langsung, melakukan tugas sesuai prosedur, ya bagus-bagus aja, ngak ribet la buat karyawan nya, beliau juga pengertian..., maksudnya tau bagaimana harus memperlakukan bawahan nya...” (SC/P/P38 th).

Informan juga berpendapat bahwa manajer mereka melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan aturan seperti pada pernyataan EF;

“Beliau disiplin mba..., taat aturan juga. mengenai hal-hal atau permasalahan gitu ya di proses sesuai prosedur dan aturan disini... Terus juga masalah jam kerja, beliau orang tepat waktu, disiplin ya namanya, jadi memang selalu mengikuti aturan yang ada, beliau juga santai orangnya...(EF/L/47th)

Pernyataan EF,SC,LN,HN dimana manajer juga mampu mengelola kemampuan emosional yang baik seperti bersikap santai, pengertian,tidak kasar dan baik terhadap karyawan.

“Beliau disiplin mba..., taat aturan juga. mengenai hal-hal atau permasalahan gitu ya di proses sesuai prosedur dan aturan disini... Terus juga masalah jam kerja, beliau orang tepat waktu, disiplin ya namanya, jadi memang selalu mengikuti aturan yang ada, beliau juga santai orangnya...(EF/L/47th)

“Gaya kepemimpinan beliau setau sih yang engga ribet gitu, beliau juga baik., kalau misal memang ada kepentingan beliau selalu klarifikasi gitu.komunikasi nya langsung, melakukan tugas sesuai prosedur, ya bagus-bagus aja, ngak ribet la buat karyawan nya, beliau juga pengertian..., maksudnya tau bagaimana harus memperlakukan bawahan nya...” (SC/P/P38 th)

“Beliau itu..., manajer yang baik..., : Kalo ada masalah cepat diselesaikan, misal nya pada karyawan atau hal yang lain nya...” (HN/L/47th)

“Beliau itu jarang memerintah gitu...,Maksudnya tuh ngasih perintah iya tapi ngak kasar” (LN/P/45)

3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Informan dapat memahami gaya kepemimpinan yang memiliki integritas diri (bertanggung jawab, disiplin, bijaksana) dengan work belief (sesuai prosedur dan aturan), lalu dengan kemampuan penyelesaian masalah seperti cepat tanggap dan komunikasi secara langsung serta kemampuan emosional (santai, pengertian, tidak kasar baik) dapat mempengaruhi kinerja secara positif seperti tupoksi sesuai, termotivasi dan target tercapai, ditunjukkan data informan HN, FW, IR. Dibawah ini;

“Pengaruh ke kinerja sih baik aja, maksud nya kinerja saya oke gak ada masalah, dengan beliau yang disiplin capaian tugas berhasil... gaya memimpin beliau itu positive ya, jadi beliau itu tanggap gitu dalam penyelesaian masalah karyawan, dalam hal yang lainnya juga sih misal masalah dengan pihak terkait lain nya yang berhubungan dengan perusahaan...” (HN/L/46th)

“Ya positive..., selama ini sih yang rasakan kerja saja baik aja sih karena kita memang melakukan apa yang harus dilakukan..., beliau juga memang juga gak akan bentak atau gimana kalau kita nya sudah melaksanakan tugas sih...” (FW/P/40th)

“Gimana ya jadi kita lebih bertanggung jawab aja sih, kita termotivasi karena beliau gak cerewet jadi kita nya yang memang harus kerja dengan baik juga..” (IR/P/47th).

Berdasarkan pernyataan informan EF, SC dan LN, dibawah ini dimana tercapainya suatu keberhasilan seperti target tercapai, merasa termotivasi dan tupoksi sesuai karena karyawan merasa nyaman, merasa diperhatikan, serta tidak sungkan kalau ada sesuatu yang harus disampaikan. Dibawah ini;

“Paling ya itu karena beliau santai, jadi kami juga gak takut gitu kan..., sebaliknya kalau manajer kami itu keras biasanya ditakutin sama bawahan nya, kerja juga gak enak kan..., walaupun beliau disiplin tapi sebenarnya lebih ke target..., jika memang terpenuhi ya gak akan ada masalah..” (EF/L/47th) *“Kalau keluh kesah atau ada hal yang inginkan disampaikan kepada beliau, kami juga merasa diperhatikan..., kita juga kerja butuh kenyamanan kan (senyum)”* (SC/P/38th)

“Ya itu tadi sih, karena beliau yang santai, terus senyum jadi karyawan juga kalau ada apa apa engga sungkan...” (LN/P/45th).

3.3 Gaya Kepemimpinan Yang Dinginkan

Hasil wawancara dari beberapa informan dimana gaya kepemimpinan yang diinginkan karyawan adalah yang baik (tidak cerewet), terbuka (mendengarkan menyampaikan ide-ide). Dan hal tersebut sudah ada pada kepemimpinan manajerial saat ini. seperti dibawah ini;

“Saya sih pengen pemimpin yang baik, yang gak cerewet (tertawa).. ..., karyawan senang sih sama pemimpin yang gak cerewet (tersenyum) .. negur sih pasti tapi kalau memang tugas dilakukannya gak harus cerewet kan..” (IR/P/47th)

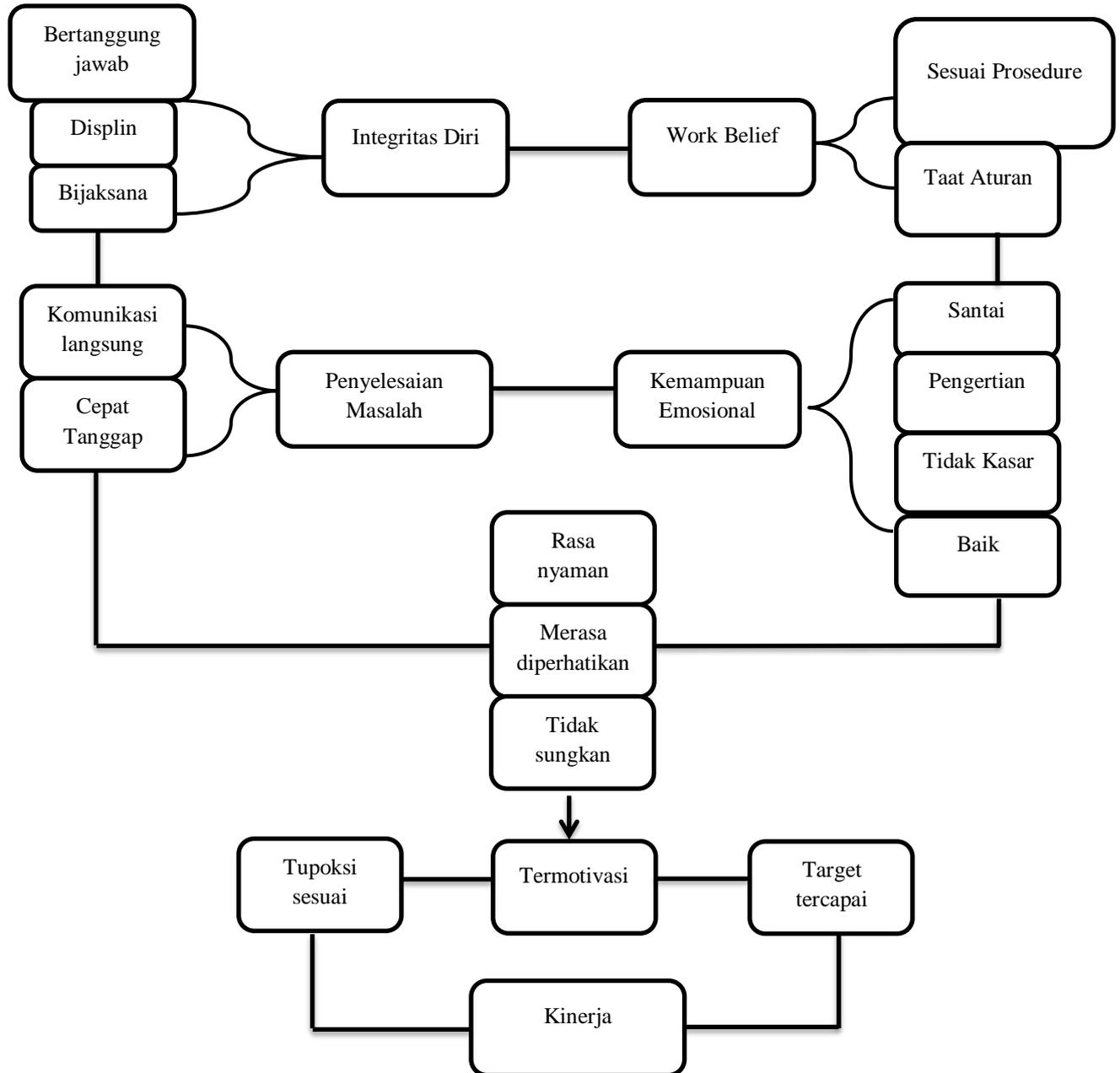
“Karena manajer saya saat ini sudah baik dan santai. jadi gaya kepemimpinan beliau yang saya inginkan (tertawa).., saya juga jadi termotivasi dan semangat kerja...” (LN/P/45th)

“Kalau saya pengen pemimpin yang lebih mendengarkan.., keluh kesah karyawan nya, selama ini yang saya lihat ketika memang ada kepentingan dengan beliau, misal mau usul apa atau ada trouble gitu beliau selalu tampung ..”(SC/P/38th)

“Kondisi manajer sekarang sudah ideal menurut saya.., memberikan keleluasaan kita untuk lebih terbuka, menyampaikn aspirasi atau keluhan serta ide ide ...tapi memang ya jangan keluar dari aturan” (EF/L/47th)

“Manajer saat ini sudah baik.. kalau buat saya karena saya bawahan, cukup dengan tidak kasar dalam memerintah sudah cukup mba...” (FW/P/40th)

Coding Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Manajer



Sumber : Wawancara penelitian pada karyawan di PT Steelindo Wahana Perkasa (PT SWP)

3.4 Implikasi Manajerial

Gambar diatas didapatkan dari hasil open coding, *work belief* yang dimiliki seorang manajer (sesuai prosedur dan taat aturan) akan menjadi integritas diri manajer pula. Seorang manajer dengan kemampuan emosional yang baik (santai, pengertian, tidak kasar, baik) diharapkan pula dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan benar seperti masalah cepat di tanggapi dan dikomunikasikan secara langsung. Sehingga akan memenuhi hasil atau capaian yang sesuai dan karyawan merasa termotivasi. Pada gambar 4.2 ditemukan gaya kepemimpinan dengan sifat dan perilaku yang dikategorikan antara lain integritas diri (bijaksana, disiplin, bertanggung jawab), *work belief* (taat aturan, sesuai prosedur), penyelesaian masalah (komunikasi secara langsung, cepat tanggap) dan kemampuan emosional yang baik (santai, pengertian, tidak kasar dan baik). Sifat dan perilaku tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa nyaman, diperhatikan, dan tidak sungkan untuk menyampaikan ide dan masukan. Sehingga output yang dihasilkan dimana tupoksi sudah sesuai dengan yang ditetapkan, tercapainya target dan termotivasi dengan sifat dan perilaku yang dimiliki pemimpin karena adanya rasa nyaman, merasa diperhatikan dan tidak sungkan atau diberi kebebasan dalam berpendapat dan menyampaikan ide maupun permasalahan.

4. PENUTUPAN

4.1 Simpulan

Gambaran gaya kepemimpinan dipersepsikan sebagai perilaku pemimpin yang memiliki integritas diri (santai, *problem solving*, bijaksana), *work belief* (sesuai prosedur dan aturan), penyelesaian masalah (cepat tanggap, komunikasi langsung) serta kemampuan emosional yang baik seperti santai, pengertian, tidak kasar, baik. Berpengaruh positif pada kinerja karyawan, dimana tupoksi sesuai, termotivasi, dan target tercapai. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa nyaman, diperhatikan, tidak sungkan dalam bekerja maupun menyampaikan ide/masukan. Gaya kepemimpinan yang diinginkan karyawan yaitu pengertian, terbuka (mendengarkan dan menampung ide). Hal tersebut sudah ditemukan pada manajer saat ini. Gaya kepemimpinan ditemukan demokratis dan transaksional.

4.2 Saran

Berikut ini adalah saran-saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Steelindo Wahana Perkasa ;

4.2.1 PT Steelindo Wahana Perkasa

Dilihat dari bagaimana informan sudah mempersepsikan bahwa gaya kepemimpinan manajer sudah baik dengan karakter yang demokratis dan transaksional diharapkan manajer maupun perusahaan mampu mempertahankan hal tersebut dengan tetap bersikap tegas, adil, terjun kelapangan serta adanya pemberian reward.

4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai dasar atau acuan untuk penelitian lebih lanjut, Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil informan yang lebih banyak dan fokus penelitian yang lebih dari hanya manajer dan karyawan saja.

4.2.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif yang dimana peneliti sebagai instrument penelitian itu sendiri. Data primer yang didapatkan dari hasil wawancara mendalam kepada informan merupakan interpretasi dari peneliti sehingga kecenderungan adanya bias dalam penelitian ini masih ada. Namun peneliti sudah melakukan triangulasi sumber dan teknik serta konfirmasi untuk mengurangi bias tersebut. Triangulasi sumber dilakukan kepada informan yang berbeda serta triangulasi teknik yaitu wawancara mendalam dan telaah dokumentasi.

DAFTAR PUSTAKA

Antonakis, J., Cianciolo, A.T., & Sternberg, R.J. (2004). *The Nature of Leadership*. Thousand

- Cacioppe, R. (1998). *An Integrated Model And Approach For The Design Of Effective Leadership Development Programs*, Leadership And Organization Development Journal, Vol. 19 No. 1, Pp. 44
- Denzin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln (eds.). 2009. Handbook of Qualitative Research. Terj. Dariyatno dkk. Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- Glantz, J. (2002). *Finding Your Leadership Style. A Guide for Educators*; Association for Supervision and Curriculum Development.
- Khajeh, Ebrahim Hasan Al. *Impact of Leadership Styles on. United Arab Emirates* : IBIMA Publishing, 2018.
- Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: Amethods sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Misna, Andi. *Formulasi Kebijakan Alokasi Dana Desa Di Desa Kandolo Kecamatan Teluk Pandan Kabupaten Kutai Timur*. (2015). Journal Administrasi Negara, Vol. III(2).
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., Lapid, M., & Self, W. (2010). How leadership matters: The effect of leaders' alignment on strategy implementation. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 104–113. doi:10.1016/j.leaqua.2009.10.008
- Slavin, S., & Morrison, J. D. (2013). *Community organization and social administration:Advances, trends, and emerging principles*. New York, NY: Routledge.