

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER
PT. INDOWORLD**

SKRIPSI



Oleh

SAKKAREEYA LAMBENSA

NIM: 13510205

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER
PT. INDOWORLD**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

SAKKAREEYA LAMBENSA

NIM : 13510205

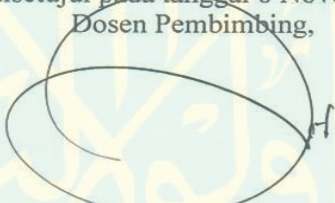
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER
PT. INDO WORLD****SKRIPSI**

Oleh

SAKKAREEYA LAMBENSA

NIM: 13510205

Telah disetujui pada tanggal 8 November 2017
Dosen Pembimbing,
Dr. Achmad Sanj Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003Mengetahui:
Ketua Jurusan,**Dr. Agus Sucipto, SE., MM**
NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER PT. INDOWORLD

SKRIPSI

Oleh:

SAKKAREEYA LAMBENSA

NIM: 13510205

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 6 Desember 2017

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguj

Dr. Siswanto, SE., M.Si

NIP. 19750906 200604 1 001

2. Sekretaris/ Pembimbing

Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 19720212 200312 1 003

3. Penguji Utama

Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP. 19791124 200901 1 007

Tanda Tangan

:

:

:

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,



Des. Agus Sucipto, SE., MM 4
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sakkareeya Lambensa
NIM : 13510205
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: “**IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER PT. INDO WORLD**” adalah hasil dari karya saya sendiri, dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain dengan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan, adalah bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab penulis pribadi.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 6 November 2017

Hormat Saya,



Sakkareeya Lambensa
NIM. 13510205

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya kepada kita, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER PT. INDO WORLD** ini dapat penulis selesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan dan panutan umat manusia, Nabi akhir zaman, baginda Rasulullah Muhammad SAW, seorang manusia yang memanusiakan sesama manusia, pemimpin umat manusia, dan rahmat bagi semesta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, SE., MM selaku kepala Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Ayahanda Surin Lambensa dan Ibunda Sukanya Lambensa yang tercinta, yang menjadi motivasi dan selalu memberi arahan baik lahir maupun batin, yang do'a, dan perhatian kasih sayang tulusnya hingga saat ini menyertai setiap langkah penulis serta memberikan power kepada penulis agar terus berjuang dalam menuntut ilmu tanpa kenal putus asa.
7. Mr. Chanon Abdul-aziz Dalai *Executive Chairman of Institute of Youth Life Quality Development* yang telah membantu dan memotivasi kepada penulis.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan SKRIPSI ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini, dan peneliti berharap semoga hasil karya tulis ilmiah sederhana ini dapat memberikan kemanfaatan-kemanfaatan, baik bagi penulis maupun bagi para pembaca. *Aamin ya Robbal 'Aalamiin.*

Malang, 6 November 2017

Penulis

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
وَالْعَصْرِ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا
بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ٣

1. Demi masa

2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian

3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

(QS. Al-Asr: 1-3)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL & GAMBAR	x
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Kajian Teoritis	9
2.2.1 Konsep Kepemimpinan	9
2.2.2 Unsur-Unsur Kepemimpinan	10
2.2.3 Gaya Kepemimpinan	12
2.2.4 Kepemimpinan dalam Islam	18
2.3 Kerangka Berfikir	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Metode Penelitian	24
3.2 Lokasi Penelitian	24
3.3 Subyek Penelitian	24
3.4 Data dan Jenis Data	25

3.5 Teknik dan Pengumpulan Data	25
3.6 Analisis Data	27
BAB IV PAPARAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Paparan Data.....	30
4.1.1 Latar Belakang	30
4.1.2 Visi & Misi	32
4.1.3 Struktur Organisasi	33
4.1.4 Tugas dan tanggung jawab	34
4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan	39
4.1.6 Ketenagakerjaan	39
4.1.7 Lokasi Perusahaan	39
4.2 Analisa Implementasi Gaya Kepemimpinan Manajer PT. Indoworld	39
4.3 Analisa Implikasi Gaya Kepemimpinan Manajer PT. Indoworld	44
BAB V PENUTUP.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

2.1 Tabel Hasil-hasil PenelitianTerdahulu.....	8
2.2 Gambar Kerangka Berfikir Gaya Kepemimpinan.....	23
2.3 Gambar Struktur Perusahaan.....	33



ABSTRAK

Sakkareeya Lambensa. 2017, SKRIPSI. Judul: “Implementasi Gaya Kepemimpinan manajer PT. Indoworld”

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan tolak ukur dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, tidak terlepas dari fenomena diatas, gaya kepemimpinan pada PT. INDOWORLD untuk meningkatkan pelayanan publik maka perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai agar mendukung terwujudnya kinerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi dan implikasi gaya kepemimpinan manajer PT. INDOWORLD. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Implementasi Gaya Kepemimpinan Manajer PT. INDOWORLD”.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Analisis data bertujuan untuk mengidentifikasi tipe atau gaya kepemimpinan apa yang sesuai dengan gaya kepemimpinannya selama memimpin berdasarkan persepsi narasumber dan sumber tertulis. Data dikumpulkan dengan cara observasi, *interview* (wawancara), dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah karyawan bagian manajer, supervisor dan staf dari PT. INDOWORLD.

Dari hasil penelitian ini menggambarkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. INDOWORLD yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan empat tipe diantaranya: (1) karisma (*idealized influence/charisma*), (2) rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), (3) perhatian individual (*individualized consideration*), dan (4) motivasi inspirasi (*inspirational motivation*). Sedangkan implikasi dari penerapan gaya transformasional diantaranya: (1) membantu karyawan di luar pekerjaannya, (2) memberikan solusi dari setiap permasalahan yang muncul, (3) memberikan motivasi kepada anggotanya untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, (4) mengontrol pekerjaan staf sesuai yang telah direncanakan sebelumnya, dan (5) manajer menghargai karyawan yang berprestasi dengan memberikannya apresiasi. Kesimpulan dari penelitian ini gaya kepemimpinan PT. INDOWORLD menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sedangkan saran dalam penelitian ini yaitu agar lebih meningkatkan gaya kepemimpinan tersebut agar lebih sukses kedepannya.

ABSTRACT

Sakkareeya Lambensa. 2017, thesis. Title: *"An Implementation of Leadership Style of PT. Indoworld manager"*

Advisor: Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords: *Leadership Style, Transformational Leadership*

The leadership style is a benchmark in determining the success of an organization, different from the phenomenon above, leadership style at PT. INDOWORLD is to improve public services to motivate the leadership to the employees to support the realization of good performance. The purposes of the research are to determine the implementation and implications of leadership style of manager of PT. INDOWORLD. From that background, the research was done with the title " an implementation of Leadership Style of PT. INDOWORLD manager ".

The research used descriptive qualitative method. Data analysis aimed at identifying the type or style of appropriate leadership to the style of leadership when lead it based on the perceptions of informants and written sources. Data were collected by observation, interview (interview), and documentation. The subjects of the study were employees, the manager, supervisor and staff of PT. INDOWORLD.

The research results described the leadership style that is applied by PT. INDOWORLD is about the transformational leadership style with four types: (1) charisma (idealized influence / charisma), (2) intellectual stimulation, (3) individualized consideration, and (4) inspirational motivation. The implications of the application of transformational styles included: (1) assisting the employees outside of the jobs, (2) providing solutions to any problems, (3) motivating members to work hard for the achievement of company goals; (4) controlling the jobs of staff that are planned before, and (5) appreciating the achieved employees. The conclusion of the research about the leadership style of PT. INDOWORLD used a transformaisonal leadership style, while the advice of the research try to enhance further to be more successful about the leadership style in the future.

ملخص البحث

زكريا لمبسا. 2017. البحث الجامعي. الموضوع : "تنفيذ أسلوب القيادة لمدير شركة المحدودة إندووراد PT. Indoworld"

المشرف: د. احمد ساني سوفريانتو، الماجستير

الكلمات الرئيسية: أسلوب القيادة، القيادة التحويلية

أسلوب القيادة هو المعيار في تحديد نجاح منظمة، وعلى الظاهرة المذكورة أعلاه، القيادة التحويلية في PT. Indoworld هي لتحسين الخدمات العامة ثم تحتاج التحفيز لإعطاء القيادة للموظفين لدعم تحقيق الأداء جيدا. واما الغرض من هذا البحث هو تحديد وتنفيذ آثار أسلوب القيادة لمدير شركة PT. Indoworld. من تلك الخلفية، أجرى البحث تحت عنوان "تنفيذ أسلوب القيادة لمدير شركة المحدودة إندووراد PT. Indoworld".

يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي النوعي. ويهدف تحليل البيانات إلى تحديد نوع أو أسلوب القيادة المناسبة مع أسلوب القيادة القائم على تصورات المخبرين والمصادر المكتوبة. قد جمع البيانات عن طريق الملاحظة، والمقابلة، والوثائق. و موضوعات البحث هي الموظفين من المدير والمشرف وموظفي PT. Indoworld.

صف نتائج البحث ان أسلوب القيادة التي تطبقها للشركة PT. Indoworld هي أسلوب القيادة التحويلية مع أربعة أنواع: (1) الكاريزما (idealized influence/charisma)، (2) التحفيز الفكري (intellectual stimulation)، (3) النظر الفردي (individualized consideration)، و (4) الدافع الملهم (inspirational motivation). والآثار التطبيقية الأساليب التحويلية هي: (1) مساعدة الموظفين خارج العمال، (2) توفير الحلول لأي مشاكل، (3) تحفيز الأعضاء على العمل الجاد لتحقيق أهداف الشركة؛ (4) تحكم العمل الموظفين وفقا لتطبيقها، و (5) المدير يقدر الموظفين مع إعطاء التقدير. المستخلص من هذا البحث هو عن أسلوب القيادة PT. Indoworld الذي يستخدم أسلوب القيادة التحويلية. و الاقتراح في هذا البحث هو لتعزيز أسلوب القيادة لان يستطيع نجاحا في المستقبل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Gaya kepemimpinan merupakan tolak ukur dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, untuk meningkatkan pelayanan publik maka perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai agar mendukung terwujudnya kinerja yang baik.

PT. INDOWORLD Mojokerto merupakan perusahaan yang didirikan sekitar tahun 2011. Kantor pusat terletak di Jakarta. Sedangkan pabrik didirikan pada tahun 2014. Namun seiring berjalannya waktu Kantor pusat dipindahkan ke daerah Mojokerto agar transaksi lebih mudah dan efektif. Pemegang saham dari PT. INDOWORLD adalah orang asing sebanyak 95% dan orang Indonesia sebanyak 5%. Tujuan dari pembangunan pabrik ini dikarenakan bahan baku terbesar untuk pembuatan santan dan kelapa kering terdapat di berbagai wilayah Indonesia. Beberapa bahan baku diambil dari pulau Sulawesi, Madura, Bali, Lombok, Jawa khususnya di daerah Jawa Timur seperti Malang Selatan, Mojokerto, Jombang, Sidoarjo, Banyuwangi, Gresik, Singosari, Lumajang dan pulau yang lainnya. dengan menggunakan pick up, truk atau kapal laut.

PT. INDOWORLD ini merupakan perusahaan Thailand yang terletak di Indonesia. Saat ini perusahaan memproduksi santan untuk diekspor ke berbagai Negara terutama di Eropa seperti Jerman, Austria, Perancis, Spanyol, Italia, Swiss, Selandia Baru, Australia, Selandia Baru, Inggris, Portugal, Austria, Italia dan Negara-negara lainnya. Sedangkan ampas kelapa dari pembuatan santan atau disebut juga kelapa kering diproduksi di perusahaan ini untuk diekspor ke Pakistan.

PT. INDOWORLD merupakan anak cabang dari perusahaan di Thailand merupakan perusahaan yang mendistributor produksi santan ke berbagai Negara-negara di dunia. Oleh karena itu, PT.INDOWORLD pertama kali membangun perusahaan yang terletak di gunung dan menghasilkan produk sendiri yaitu santan kelapa merek AROY-D.

Sejalan perkembangan dunia semakin maju, pengelolaan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta seperti PT. INDOWORLD di atas haruslah dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi atau perusahaan tersebut selalu bertahan bahkan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Peran gaya kepemimpinan untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk semangat bekerja sehingga akan menghasilkan pelayanan publik yang semakin baik.

Berdasarkan observasi peneliti kegiatan perusahaan dipimpin oleh direktur dengan memberikan wewenang kepada manager yang mengatur jalannya proses produksi perusahaan. Selain itu manager juga berperan aktif untuk memajukan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan. Manager juga harus dapat membuat rencana atau planning dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Adapun tugas Manager juga harus mampu mengkoordinir para karyawannya, bekerjasama dengan karyawannya serta mampu mengontrol karyawannya.

Kegiatan-kegiatan perusahaan juga dilakukan oleh beberapa staff yang bertugas untuk membantu manager baik mencari supplier bahan baku, supplier alat produksi, *export*, penjualan hasil produksi, mengontrol lingkungan kerja. Karyawan dalam sehariannya melakukan proses produksi yang dibagi menjadi dua shift.

Shift malam bertugas untuk memilah-milah bahan baku serta memproduksi bahan baku menjadi bahan jadi, sedangkan shift pagi bertugas melakukan pengemasan, mengontrol pengemasan dan mengangkut hasil produksi ke peti kemas yang kemudian untuk di *export*.

Berdasarkan uraian atas latar belakang di atas, menarik untuk diteliti bagi saya tema yang akan membahas sisi gaya kepemimpinan seorang manajer di PT. Indoworld yang berlokasi di Mojokerto, dengan mengangkat judul penelitian: *“Implementasi Gaya Kepemimpinan Manajer PT. Indoworld”*.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan manajer PT. Indoworld Mojokerto ?

2.2.1 Bagaimana implikasi gaya kepemimpinan manajer PT. Indoworld Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mengetahui bagaimana implementasi gaya kepemimpinan manajer PT. Indoworld Mojokerto.

1.3.2 Untuk mengetahui bagaimana implikasi gaya kepemimpinan manajer PT. Indoworld Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang kepemimpinan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan atau referensi bagi para peneliti-peneliti yang lain yang ingin mengembangkan kajian tentang implementasi gaya kepemimpinan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Dalam kajian pustaka ini, akan dipaparkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Eko Susilo (2016) “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik”.

Gaya kepemimpinan merupakan tolak ukur dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, untuk meningkatkan pelayanan publik maka perlu adanya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai agar mendukung terwujudnya kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan faktor-faktor penghambat serta pendukung yang diterapkan Direktur PLN Dinoyo. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kualitatif. Sampel penelitian menggunakan *purposive* sampling dengan informan yaitu Direktur PLN Dinoyo, SPV Administrasi dan SPV teknik PLN Dinoyo. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Metode analisa data yang digunakan dengan metode deskriptif, dimana mendeskripsikan hasil data yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur PLN Dinoyo yaitu gaya kepemimpinan Demokrasi. Motivasi kerja yang diberikan Direktur PLN Dinoyo dalam meningkatkan pelayanan publik yaitu adanya jenjang karir yang akan diperoleh pegawai apabila mempunyai kinerja yang baik dalam

meningkatkan pelayanan publik dan faktor penghambat dalam penerapan gaya kepemimpinan di PLN Dinoyo yaitu: kurang adanya pemberian informasi terlebih dahulu dari pegawai tentang masalah yang berkaitan dengan peralatan kerja. Dengan demikian dalam memberikan pelayanan yang baik bagi publik harus ada kesadaran masing-masing dari pegawai.

2. Daswati (2012) “Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi”.

Berorganisasi atau berkelompok, sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan Sumberdaya manusia. Oleh karena itu para pemimpin pada sebuah organisasi sedapat mungkin berperan sebagai penentu arah bagi sumber daya manusia dan sedapat mungkin menjadi agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Berperan tidaknya seorang pemimpin dalam mensukseskan organisasi tercermin pada gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pengikutnya dengan maksud mampu membuat pengikutnya beraksi bersama-sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Dyah Ratri I. Hayuningtyas, Avin Fadilla Helmi (2015) “Peran Kepemimpinan Otentik terhadap *Work Engagement* Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan otentik dari persepsi dosen kepada pimpinannya terhadap *work engagement* dengan efikasi diri dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi sebagai

mediatornya. Metode pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menyebarkan skala yang terdiri atas skala efikasi diri spesifik, kepemimpinan otentik serta skala work engagement. Partisipan adalah dosen Fakultas X Universitas Y dengan masa kerja minimal dua tahun (N=40). Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi. Hasil penelitian mendukung JDR-Gaya yang menjelaskan bahwa personal resources dalam hal ini efikasi diri berperan sebagai prediktor terhadap *work engagement*.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa persepsi kepemimpinan otentik tidak berkorelasi dengan *work engagement* sehingga efikasi diri tidak berfungsi sebagai mediator pada hubungan antara persepsi kepemimpinan otentik dengan *work engagement*. Walaupun demikian, efikasi diri mampu menjadi prediktor dengan berkorelasi secara positif dan memiliki sumbangan efektif sebesar 11,6 % terhadap *work engagement*.

Hal ini berarti *work engagement* pada partisipan penelitian ini tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan otentik atasannya dan hanya dipengaruhi secara internal. Kebanggaan sebagai pengajar menjadi sebuah dorongan internal sehingga *work engagement* tidak dipengaruhi oleh faktor luar.

Tabel 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Eko Susilo, 2016, Gaya Kepemimpinan Dan Motiavasi kerja Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik	Sampel penelitian menggunakan <i>purposive sampling</i> dengan informan yaitu Direktur PLN Dinoyo	Teknik pengumpulan data yang lakukan oleh peneliti adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisa data yang digunakan dengan metode deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur PLN Dinoyo yaitu gaya kepemimpinan Demokrasi. Motivasi kerja yang diberikan Direktur PLN Dinoyo dalam meningkatkan pelayanan publik yaitu adanya jenjang karir yang akan diperoleh pegawai apabila mempunyai kinerja yang baik dalam meningkatkan pelayanan public.
2.	Daswati, 2012, Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi	Meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi sesuai dengan visi kepemimpinan	Deskriptif	Adanya faktor kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.
3.	Dyah Ratri I. Hayuningtyas, Avin Fadilla Helmi, 2015, Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator	Dosen , Fakultas X , Universitas Y dengan masa kerja minimal dua tahun	Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi	Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa persepsi kepemimpinan otentik tidak berkorelasi dengan work engagement sehingga efikasi diri tidak berfungsi sebagai mediator pada hubungan antara persepsi kepemimpinan otentik dengan work engagement.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Kepemimpinan menurut Hadari (1992: 12) dalam Suhendi (2010:270) dapat dilihat dari dua Konteks, Pertama konteks struktural yaitu pemimpin diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. dan yang kedua, Konteks Non struktural yaitu kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarah semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Banyak pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pakar tentang kepemimpinan yang mempunyai pemikiran tersendiri. Koontz et al (1990).

Mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Robbins (2006) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian juga stoener *et al* (1996) kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Kepemimpinan Pancasila menurut Hasibuan (2008) sebagai berikut:

2. "*Ing Ngarso SungTulodo*" artinya seorang pemimpin haruslah mampu lewat sifat dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan dan ikutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.

3. "*ing Madyo Mangun Karso*" Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya.
4. "*tut wuri handayani*" artinya seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya berjalan didepan dan sanggup bertanggung jawab. Dengan berlandaskan teori kepemimpinan tersebut, dapat diketahui kepemimpinan tidaklah hanya melalui satu pintu melainkan berasal dari berbagai macam cara dan situasi. Thoha (2001:27) membedakan teori kepemimpinan Dalam tiga kelompok yaitu: teori genetis, teori sosial dan teori ekologi. Teori genetis menyebutnya bahwa kepemimpinan itu dibawa semenjak lahir ke dunia atau dapat juga dikatakan sebagai pembawaan, artinya seorang menjadi pemimpin itu memang ditakdirkan untuk menjadi seorang pemimpin (born Leader)

Sedangkan teori sosial menyatakan seorang dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat (*made leader*) dan teori ekologi merupakan perpaduan antara teori genetis dan teori sosial.

2.2.2 Unsur-Unsur Kepemimpinan

Menurut Wilson (2008:132), dari beberapa pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut ada empat unsur dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Kumpulan Orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut tersebut akan menerima pengarahan dan perintah dari pemimpin. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam suatu organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.

2. Kekuasaan

Pada unsur ini kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya.

3. Mempengaruhi

Unsur ketiga dari kepemimpinan adalah kemampuan memimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk mempengaruhi para anggota organisasi.

4. Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Davis (1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Sedangkan menurut Heidjrahman dan Husnan (2002:224), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Burns (1979:141), dalam matriksnya Sedangkan menggambarkan lima gaya kepemimpinan, yaitu gaya otokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif, dan gaya *free reinleader*.

Mengutip dari pendapat Hasibuan (2010:170), menurutnya ada tiga gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Penjelasan lebih luasnya tiga gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Menurut Nasrudin (2010:61-62) Tipe otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Tipe ini disebut juga tipe kepemimpinan *authorian*. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Batasan kekuasaan dari pemimpin otoriter hanya dibatasi oleh undang-undang. Bawahan hanya bersifat sebagai pembantu;

kewajiban bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran; mereka harus putih dan setia kepada pemimpin secara mutlak.

2. Kepemimpinan Delegatif

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

Indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat beberapa ciri dari pimpinan dalam mengambil tindakan, menurut Rivai (2002: 122) sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan otoriter, pemimpin bersifat memaksa dalam menjalankan kepemimpinannya, pemimpin mengambil keputusan menurut dirinya pribadi, tidak terbuka dalam menerima kritikan dan tidak menginformasikan keadaan organisasi yang dipimpinnya, Instruksi perintah hanya dari pimpinan seorang.
- b. Kepemimpinan Partisipatif, selalu berkordinasi dengan bawahannya, memberikan ruang kepada bawahan untuk proaktif dalam berpendapat dan memberikan masukan, dalam menetapkan keputusan mengacu pada keputusan bersama, senantiasa memberikan perhatian dan penghargaan terhadap pegawai.

- c. Kepemimpinan Delegati kepemimpinan bersifat longgar kepada bawahan dalam menjalankan kepemimpinannya, mendelegasikan pekerjaan dan tanggung jawab kepada bawahan, memberikan hak dan tanggung jawabnya secara penuh kepada bawahan, cara pemimpin mempengaruhi bawahan.

3. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Nur Diana (2013:22-23) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keperihatan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Howel and Frort dalam Podsakoff, et al., 1996).

Bass (1985 dalam Yukl,2005:305) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan daripada kepemimpinan transaksional, tetapi pemimpin yang efektif menggunakan kombinasi keduanya. Bass mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi karakteristik yang berbeda dengan karakteristik kepemimpinan transaksional. Yakni dimensi *idealized, inspiration, intellectual stimulation, individualized consideration*.

4. Teori Jalan Kecil - Tujuan (Path Goal Theory)

Menurut Thoha (2007:41) Seperti telah diketahui secara luas pengembangan teori pemimpin selain berdasarkan pendekatan kontijensi, dapat pula didekati dari teori path-goal yang menggunakan kerangka teori motivasi. Hal ini merupakan pengembangan yang sehat karena kepemimpinan di satu pihak sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja, dan di pihak lain berhubungan dengan kekuasaan Setiap teori yang berusaha memadukan

bermacam-macam konsep kelihatannya merupakan suatu langkah yang mempunyai arah yang benar usaha pengembangan teori path-goal ini sebenarnya telah dimulai oleh Georgepoulos dan kawan-kawannya di Institut Penelitian Sosial Universitas Michigan. Istilah *path-goal* tersebut digunakan hampir 25 tahun untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pelaksanaan kerja. Dan dalam pengembangannya modern, Martin Evans dan Robert House secara terpisah telah menulis karangan dalam sub sama. Secara pokok, teori *path-goal* berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya.

Teori *path-goal* versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang otokratis dari Lippitt dan White. Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan
- b. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*) Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
- c. Kepemimpinan partisipatif. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk

berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

5. Teori X dan Y

Menurut Nawari (2006:86) teori ini dipaparkan oleh McGregor di dalam buku *The Human Side of Enterprise* di dalam Bothwel (1983, p. 215), yang banyak ditampilkan di dalam dan dihubungkan dengan teori motivasi, sebagai dasar/latar belakang perilaku manusia. Teori x berasumsi bahwa pada hakikatnya manusia itu memiliki perilaku malas, penakut dan tidak bertanggung jawab. Sebaliknya Teori Y berasumsi bahwa pada dasarnya manusia itu memiliki perilaku bertanggung jawab, motivasi kerja, kreativitas dan inisiatif serta mampu mengawasi pekerjaan dan hidupnya sendiri.

Dalam hubungannya dengan kepemimpinan, maka Teori X berpendapat bahwa gaya atau perilaku kepemimpinan otoriter merupakan yang paling efektif karena manusia harus diperlakukan secara keras, banyak yang harus diberi sanksi/hukuman karena tidak bertanggung jawab dan cenderung senang melakukan pelanggaran sehingga pengawasan harus dilakukan secara ketat dan dengan tindakan-tindakan tegas. Kepemimpinan dijalankan oleh seorang pemimpin atau terpusat pada satu orang, sehingga menjadi kepemimpinan yang bersifat sentralistik. Menurut teori ini hanya dengan kepemimpinan otoriter yang keras, anggota organisasi dapat diarahkan pada tujuan organisasi.

Teori Y sebagai kebalikannya berpendapat kepemimpinan yang efektif adalah yang demokratis. Kepemimpinan tersebut harus dijalankan dengan mengikut sertakan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, banyak melimpahkan wewenang, pengawasan yang longgar dll.

6. Kepemimpinan Situasional

Menurut Fiedler terdapat hubungan perilaku atau gaya kepemimpinan dengan situasi yang dapat mempengaruhi pemimpin untuk mengefektifkan organisasi. Fiedler di dalam Kreitner dan Kinicki (1989; p.459) mengatakan pula bahwa terdapat tiga dimensi di dalam situasi yang dihadapi pemimpin. Ketiga dimensi itu adalah :

- a. Hubungan pemimpin-anggota (*the leader-member relationship*) Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting/kritis dalam menentukan situasi yang menguntungkan;
- b. Derajat dari susunan tugas (*the degree of task structure*) Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting/kritis kedua dalam menentukan situasi yang menguntungkan;
- c. Posisi kekuasaan pemimpin (*the leader's position power*) Dimensi ini yang diperoleh melalui kewenangan formal merupakan variabel yang sangat penting/kritis ketiga dalam menentukan situasi yang menguntungkan (Nawawi, 2006:94).

Situasi yang menguntungkan dalam menjalankan kepemimpinan adalah hubungan baik antara pimpinan dengan anggota organisasi sebagai bawahan dalam arti pemimpin diterima oleh orang-orang yang dipimpinnya atau sebaliknya. Dalam hubungan yang serasi antara kedua belah pihak, terbina suasana persahabatan, tidak ada perselisihan, setiap perbedaan pendapat dapat diselesaikan secara kekeluargaan oleh kedua belah pihak.

Di samping itu tugas-tugas yang harus dikerjakan anggota organisasi/bawahan tersusun secara jelas hingga setiap orang mengetahui

rincian tugasnya dan wewenang serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut situasi itu kedudukan atau posisi kekuasaan formal pemimpin menjadi tegas dan kuat, sehingga mempermudah usahanya dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi/bawahannya.

2.2.4 Kepemimpinan dalam Islam

Menurut Zuhdi, (2014:49-50) kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah sorang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berabagai macam istilah antara lain: *Khalifah, Imam, dan Uli al-Amri*.

Istilah pertama, Khalifah. Kata Khalifah disebut sebanyak 127 kali dalam al-Qur'an, yang maknanya berkisar diantara kata kerja: menggantikan, meninggalkan, atau kata benda pengganti atau pewaris, tetapi ada juga yang artinya telah “menyimpang” seperti berselisih, menyalahi janji, atau beraneka ragam. (Raharjo, 2002:349).

Sedangkan dari perkataan *khalf* yang artinya suksesi, pergantian atau generasi penerus, wakil, pengganti, penguasa—yang terulang sebanyak 22 kali dalam Al-Qur'an – lahir kata khilafah. Kata ini menurut keterangan Ensiklopedi Islam, adalah istilah yang muncul dalam sejarah pemerintahan

Islam sebagai institusi politik Islam, yang bersinonim dengan kata *imamah* yang berarti kepemimpinan. (Raharjo, 2002:357).

Adapun ayat-ayat yang menunjukkan istilah khalifah baik dalam bentuk mufrad maupun jamaknya, antara lain sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

30. "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? "Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Qs. Al-Baqarah:30)

وَهُوَ الَّذِیْ جَعَلَكُمْ خٰلِفَیْۤا فِی الْاَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍۭ دَرَجٰتٍ لِّیَّبْلُوْكُمْ فِیْ مَاۤ
ءَاٰتٰكُمْۚ اِنَّ رَبَّكَ سَرِیْعُ الْعِقَابِ وَاِنَّهٗ لَغَفُوْرٌ رَّحِیْمٌ ۝۱۶۵

165. Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Qs. Al-An'am:165)

اَوْعَجِبْتُمْۤ اَنْ جَآءَكُمْ ذِكْرٌۭ مِّنْ رَبِّكُمْ عَلٰی رَجُلٍۭ مِّنْكُمْ لِيُنذِرَكُمْ وَاذْكُرُوْۤا اِذْ جَعَلَكُمْ
خُلَفَآءَ مِنْۢ بَعْدِ قَوْمِ نُوْحٍ وَزَادَكُمْ فِی الْخَلْقِۚ بَصۜطَةًۭ فَادْكُرُوْۤا ءَالَآءَ اللّٰهِ لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُوْنَ ۝۶۹

69. Apakah kamu (tidak percaya) dan heran bahwa datang kepadamu peringatan dari Tuhanmu yang dibawa oleh seorang laki-laki di antaramu untuk memberi peringatan kepadamu? Dan ingatlah oleh kamu sekalian di waktu Allah menjadikan kamu sebagai pengganti-pengganti (yang berkuasa) sesudah lenyapnya kaum Nuh, dan Tuhan telah melebihkan kekuatan tubuh

dan perawakanmu (daripada kaum Nuh itu). Maka ingatlah nikmat-nikmat Allah supaya kamu mendapat keberuntungan. (Qs. Al-A'raf: 69)

وَنُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أَئِمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ ٥

5. Dan Kami hendak memberi karunia kepada orang-orang yang tertindas di bumi (Mesir) itu dan hendak menjadikan mereka pemimpin dan menjadikan mereka orang-orang yang mewarisi (bumi). (Qs. Al-Qashash:5).

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا خَسَارًا ٣٩

رَبِّهِمْ إِلَّا مَقْتًا وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا خَسَارًا ٣٩

39. Dialah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barangsiapa yang kafir, maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri. Dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka. (Qs. Fathir:39)

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ

فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا

يَوْمَ الْحِسَابِ ٢٦

26. Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Qs. Shad:26)

Secara garis besar menurut Zuhdi (2014:55) kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan Tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan

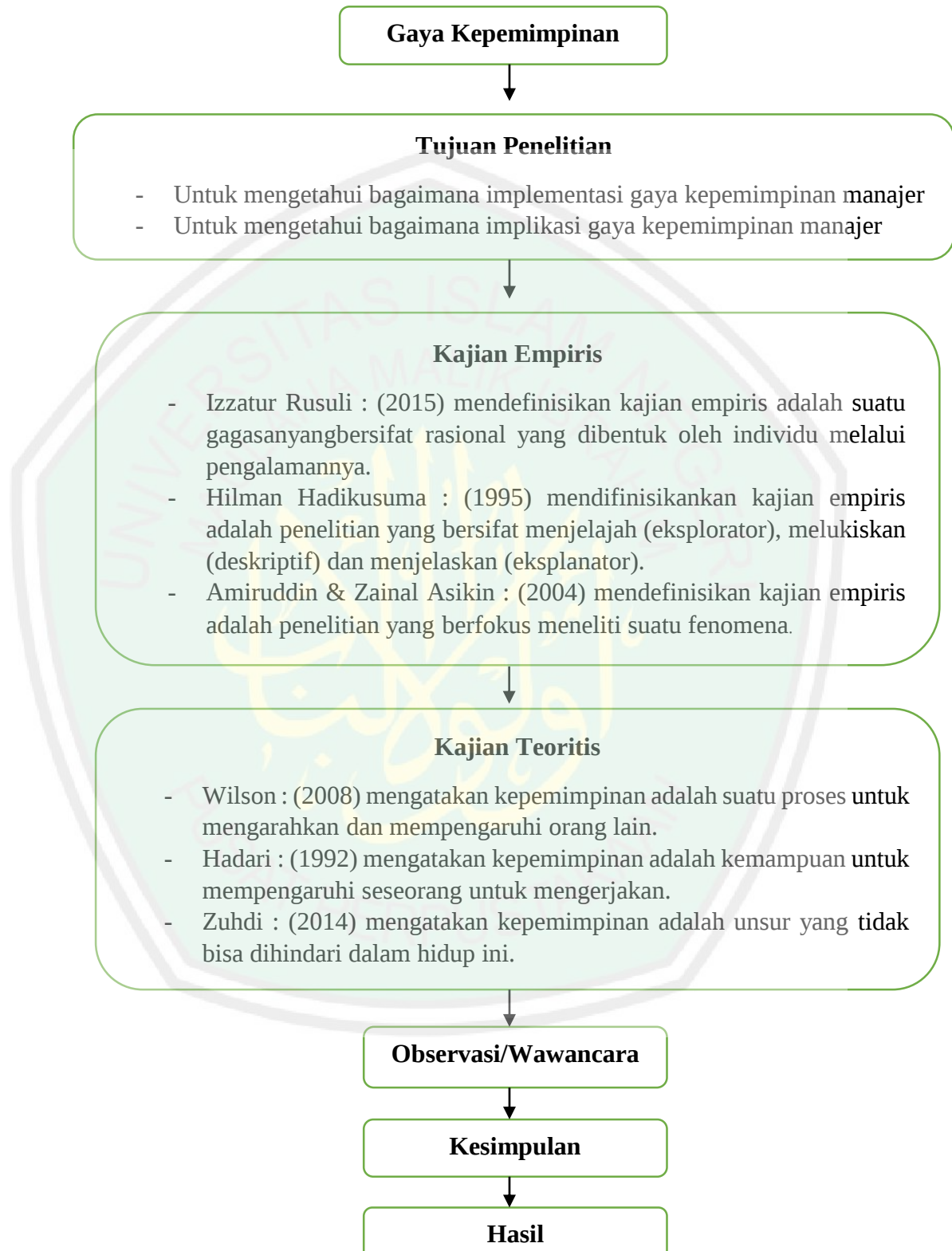
sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah, seperti, *Khalifah*, *Imam*, dan *Uli al-Amri*.

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan yang dilansir dalam al-Qur'an antara lain, amanah, adil, syura dan amr bi al-ma'ruf wa nahy 'an al- munkar. Amanah diartikan dengan kejujuran, kepercayaan. Keadilan adalah keseimbangan. Al-Qur'an menyebut istilah adil dengan tiga term yaitu 'adl, qisth dan haqq. Sementara istilah Syura dalam bahasa Indonesia menjadi "musyawarah" yang mengandung makna segala sesuatu yang dapat diambil atau dikeluarkan dari yang lain untuk memperoleh kebaikan. Sedangkan prinsip amr bi al-ma'ruf wa nahy 'an al- munkar adalah suruhan untuk berbuat baik serta mencegah dari perbuatan jahat (Zuhdi,2014:55).

Selanjutnya konsep kepemimpinan ideal dalam Islam dicontohkan secara aktual oleh Nabi Muhamad SAW dengan Gaya *prophetic leadership*. Diskursus tentang Gaya kepemimpinan ini tidak bisa lepas dari pembicaraan tentang kisah teladan para nabi dan rasul. Sebab mereka adalah contoh pemimpin yang paling utama di antara banyak contoh kepemimpinan dalam sejarah umat manusia. Singkatnya, Gaya *prophetic leadership* ala Nabi Muhammad saw adalah contoh terbaik yang bisa dijadikan sebagai role Gaya yang inspiratif bagi konsep kepemimpinan yang bermartabat, *mashlahah* dan *holistik* (Zuhdi,2014:55-56).

2.3 Kerangka berfikir

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang selalu terlihat pada aktivitas seseorang pemimpin pada saat berupaya mempengaruhi aktivitas bawahannya. Kerangka pemikiran konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan manajer PT. INDOWORLD secara individu merupakan sesuatu yang dianggap penting, baik bagi manajer itu sendiri maupun bagi organisasi/lembaga yang bersangkutan. Kepemimpinan yang baik memungkinkan tercapainya tujuan individu dan organisasi begitupun kinerja pegawai di PT. INDOWORLD tidak akan dapat dicapai apabila pimpinan kurang tepat dalam menerapkan Gaya kepemimpinan di PT. INDOWORLD Dengan demikian kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1**Kerangka Berfikir Gaya Kepemimpinan**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kualitatif. Sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* dengan informan yaitu manajer PT. Indoworld Mojokerto, SPV Administrasi dan SPV teknik PT. INDOWORLD Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisa data yang digunakan yaitu metode deskriptif, dimana mendeskripsikan hasil data yang diperoleh.

Oleh karena itu, dengan menggunakan desain deskriptif kualitatif ini, peneliti akan berupaya mencari implementasi gaya kepemimpinan manajer PT. INDOWORLD, kemudian mengidentifikasi tipe atau gaya kepemimpinan apa yang sesuai dengan gaya kepemimpinannya selama memimpin, berdasarkan persepsi narasumber dan sumber tertulis.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya di PT. INDOWORLD terletak di daerah Ngoro Industri Persada Blok V-9 Desa Lolawang, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto Jawa Timur Indonesia 61385.

3.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah manajer, supervisor dan staf dari PT. INDOWORLD.

3.4 Data dan Jenis Data

“Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta atau juga dapat didefinisikan data merupakan kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan Sebagai dasar menarik suatu kesimpulan” (Siregar, 2012: 128).

Adapun jenis data menurut Siregar (2012: 128) “data dapat dibedakan dengan cara memperolehnya. Ada dua jenis data dalam kelompok ini, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya”.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan instrumen penting didalam mengumpulkan data untuk menentukan valid atau tidaknya suatu penelitian, maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

“Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara” (Siregar, 2012: 130).

“Wawancara dikenal pula dengan istilah *interview* adalah suatu proses tanya jawab lisan, yang mana 2 orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar dengan telinga sendiri suaranya. Dalam wawancara selalu melibatkan 2 pihak yang berbeda fungsinya yaitu seorang pengejar informasi (*informasi hunter*) disebut juga sebagai interviewer dan seorang atau lebih pemberi informasi (*informasi supplier*) yang dikenal pula sebagai *interview*” (Sukandarrumudi, 2004: 88).

(Sugiono, 2011:137) Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam pengumpul data melalui wawancara diantaranya adalah:

- a. Melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Pertanyaan wawancara didapatkan dari analisis dokumen. Selain dari pertanyaan yang disiapkan, pertanyaan juga bisa bersifat fleksibel sesuai dengan alur pembicaraan.
- b. Pelaksanaan wawancara dilakukan dengan menggunakan alat perekam dan buku catatan. Alat perekam digunakan setelah peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada informan.
- c. Data yang didapatkan kemudian di analisis sesuai dengan teknik analisis data.

2. Observasi

Menurut Nazir (2009: 175) “pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa adanya pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut”.

“Adapun pendapat lain observasi adalah metode pengamatan langsung ke sasaran penelitian sistematis sesuai dengan fenomena-fenomena yang dikehendaki

dengan maksud untuk mendapat data yang bersifat fisik yang tidak dapat diperoleh dengan metode interview. Misalnya: keadaan atau kondisi fisik perusahaan seperti karyawan, lingkungan kerja, proses produksi dll” (Arikunto, 2002:133)”.

3. Dokumentasi

Dalam bukunya Arikunto (2002: 206) menyatakan, “bahwa dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti dan sebagainya”.

3.6 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009: 244) “analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain secara sistematis sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”. Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan proses analisis data dimana hal ini menjadi proses penting didalam menjalani suatu penelitian. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menjawab permasalahan yang menjadi pokok pembahasan atau rumusan masalah guna mendapatkan hasil atau sebuah kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data Gaya analisis interaktif oleh Miles dan Huberman. “Gaya yang diajukan oleh Miles dan Huberman ini terjadi dari tiga hal utama meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi” (Idrus, 2009:148).

1) Reduksi data

Menurut Basrowi dan Suwandi (2008:209) “reduksi data merupakan proses pemilihan, pemutusan, perhatian, bengabstrakan, dan pentransformasian data kasar

dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Dalam proses reduksi ini peneliti benar-benar mencari data yang valid. Ketika peneliti menyangsikan kebenaran data yang diperoleh akan dicek ulang dengan informal lain yang dirasa peneliti lebih mengetahui”.

2) Penyajian Data

Menurut Basrowi dan Suwandi (2008:209) “adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan”.

3) Menarik Kesimpulan Atau Verifikasi

Masih menurut Basrowi dan Suwandi (2008:210) “penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-maknayang muncul dari data terjamin. Dalam tahap ini, peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, pengelompokan data yang telah terbentuk, dan proposisi yang telah dirumuskan”.

Langkah berikutnya dalam memperkuat analisa data tahap verifikasi ini peneliti akan menguji pula data yang telah ada dengan metode analisis triangulasi. Menurut Patton (2006:100) “triangulasi adalah jalan keluar yang berdaya guna terhadap masalah yang amat banyak bergantung pada sumber data atau metode tunggal, dan oleh sebab itu meruntuhkan validitas dan kepercayaan atas temuan karena kelemahan pada metode tunggal”.

Menurut Patton (2006:99) dalam Denzin (1978) telah menengarai empat tipe dasar triangulasi: (1) triangulasi data-adalah penggunaan beragam sumber data dalam suatu kajian, sebagai contoh wawancara orang pada posisi status yang berbeda atau dengan titik pandang yang berbeda; (2) triangulasi investigator-penggunaan beberapa evaluator atau ilmuwan sosial yang berbeda; (3) triangulasi teori- penggunaan sudut pandang ganda dalam menafsirkan seperangkat tunggal data; dan (4) triangulasi metodologis- penggunaan metode ganda untuk mengkaji masalah atau program tunggal, seperti wawancara, pengamatan, daftar pertanyaan terstruktur, dan dokumen.



BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Latar Belakang PT. INDOWORLD

PT. INDOWORLD Mojokerto merupakan perusahaan yang didirikan sekitar tahun 2011. Kantor pusat terletak di Jakarta. Sedangkan pabrik didirikan pada tahun 2014. Namun seiring berjalannya waktu Kantor pusat dipindahkan ke daerah Mojokerto agar transaksi lebih mudah dan efektif. Pemegang saham dari PT. INDOWORLD adalah orang asing sebanyak 95% dan orang Indonesia sebanyak 5%. Tujuan dari pembangunan pabrik ini dikarenakan bahan baku terbesar untuk pembuatan santan dan kelapa kering terdapat di berbagai wilayah Indonesia. Beberapa bahan baku diambil dari pulau Sulawesi, Madura, Bali, Lombok, Jawa khususnya di daerah Jawa Timur seperti Malang Selatan, Mojokerto, Jombang, Sidoarjo, Banyuwangi, Gresik, Singosari, Lumajang dan pulau yang lainnya. dengan menggunakan pick up, truk atau kapal laut.

PT. INDOWORLD ini merupakan perusahaan Thailand yang terletak di Indonesia. Saat ini perusahaan memproduksi santan untuk diekspor ke berbagai Negara terutama di Eropa seperti Jerman, Austria, Perancis, Spanyol, Italia, Swiss, Selandia Baru, Australia, Selandia Baru, Inggris, Portugal, Austria, Italia dan Negara-negara lainnya. Sedangkan ampas kelapa dari pembuatan santan atau disebut juga kelapa kering diproduksi di perusahaan ini untuk diekspor ke Pakistan.

PT. INDOWORLD merupakan anak cabang dari perusahaan di Thailand merupakan perusahaan yang mendistributor produksi santan ke berbagai Negara-negara di dunia. Oleh karena itu, PT.INDOWORLD pertama kali membangun

perusahaan yang terletak di gunung dan menghasilkan produk sendiri yaitu santan kelapa merek AROY-D.

Sejalan perkembangan dunia semakin maju, pengelolaan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta seperti PT. INDOWORLD di atas haruslah dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi atau perusahaan tersebut selalu bertahan bahkan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Peran gaya kepemimpinan untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan pegawai untuk semangat bekerja sehingga akan menghasilkan pelayanan publik yang semakin baik.

Berdasarkan observasi peneliti kegiatan perusahaan dipimpin oleh direktur dengan memberikan wewenang kepada manager yang mengatur jalannya proses produksi perusahaan. Selain itu manager juga berperan aktif untuk memajukan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan. Manager juga harus dapat membuat rencana atau planning dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Adapun tugas Manager juga harus mampu mengkoordinir para karyawannya, bekerjasama dengan karyawannya serta mampu mengontrol karyawannya.

Kegiatan-kegiatan perusahaan juga dilakukan oleh beberapa staff yang bertugas untuk membantu manager baik mencari supplier bahan baku, supplier alat produksi, *export*, penjualan hasil produksi, mengontrol lingkungan kerja. Karyawan dalam sehariannya melakukan proses produksi yang dibagi menjadi dua shift. Shift malam bertugas untuk memilah-milah bahan baku serta memproduksi bahan baku menjadi bahan jadi, sedangkan shift pagi bertugas melakukan pengemasan,

mengontrol pengemasan dan mengangkut hasil produksi ke peti kemas yang kemudian untuk di *export*.

4.1.2 Visi & Misi

a. Visi

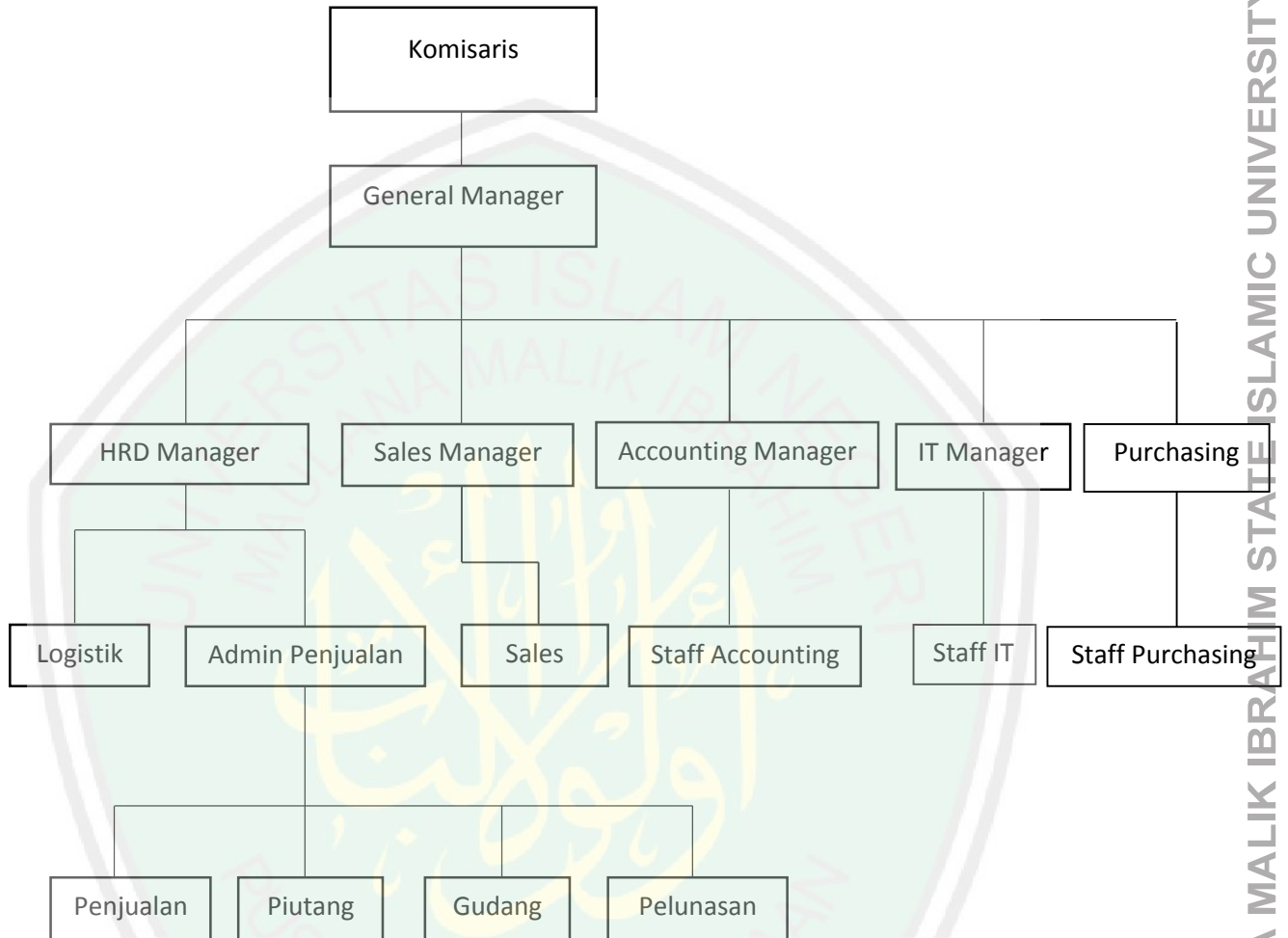
Kami adalah perusahaan pengolah makanan yang terus berkomitmen untuk mengembangkan produk.

b. Misi

Menciptakan produk berkualitas dengan standar keamanan pangan yang sesuai peraturan perundangan demi kepuasan pelanggan dan memenuhi persyaratan standar halal.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 1. Struktur Perusahaan



4.1.4 Tugas dan tanggung jawab

1) Komisaris

Tugas Utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing Anggota Komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama Komisaris secara Kolektif (sebagai Board). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan. Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggungjawab.

2) General Manager

1. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya.
2. Mengelola operasional harian perusahaan.
3. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
4. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
5. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
6. Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.
7. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
8. Mengelola anggaran keuangan perusahaan.
9. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
10. Membuat prosedur dan standar perusahaan.

11. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
12. Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
13. Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

3) HRD Manager

1. Mengelola orang-orang yang ada di dalam perusahaan, yang disebut karyawan, apa yang dikelola? banyak, diantaranya ; data pribadi karyawan, kompetensi karyawan, KPI atau target, Motivasi, dll yang intinya HRD Manager mengelola karyawan agar memiliki performance yang terus meningkat.
2. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien ; misalnya membuat SOP, job description, sistem KPI, performance management system, recruitment & selection management system, training & development system, Compensation & Benefit Management System, HR Planning, dsb.
3. Memastikan bahwa karyawan selalu produktif, loyal dan punya kontribusi terhadap perusahaan.
4. Memastikan setiap karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama memiliki 3C, yaitu : Competency, Commitment dan Contribution.
5. Memastikan ACE, Allignment, Capability, Engagement dimiliki oleh semua karyawan. penjelasan tentang ACE akan dituliskan dalam artikel terpisah.

4) Sales Manager

1. Menentukan harga jual, produk yang akan dilaunching, jadwal kunjungan serta system promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
2. Memonitor perolehan order serta merangkumkan forecast untuk memastikan kapasitas produksi terisi secara optimal.
3. Memonitor jumlah stock seluruh Dept. Sales & Marketing untuk memastikan umur stock perusahaan tidak melebihi target yang telah ditentukan.
4. Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dengan target yang ditentukan.
5. Menganalisa dan memberikan arah pengembangan design & warna, untuk memastikan pengembangan produk sesuai dengan kebutuhan pasar.
6. Melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil survey seluruh sales team untuk memastikan tercapainya target kepuasan pelanggan yang ditentukan.
7. Menerapkan budaya, sistem, dan peraturan intern perusahaan serta menerapkan manajemen biaya, untuk memastikan budaya perusahaan dan sistem serta peraturan dijalankan dengan optimal.

5) Accounting Manager

1. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
2. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan .
3. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
4. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)

6) IT Manager

1. Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan.
2. Memastikan semua sistem IT dapat berjalan dengan lancar.
3. Memonitor pelaksanaan strategi dan kebijakan agar sesuai dengan kebijakan perusahaan.
4. Menyediakan layanan dan pengembangan dalam lingkup IT dan komunikasi.
5. Melakukan fungsi managerial dan pengawasan serta *controlling* dalam pembangunan sistem dan aplikasi.
6. Melakukan analisa, *planning* dan desain terhadap aplikasi dan sistem IT.
7. Bertanggung jawab atas pengembangan dan peningkatan sistem IT.
8. Melaksanakan strategi dan kebijakan perusahaan.
9. Melakukan analisis terhadap spesifikasi dan efektifitas aplikasi baru.

7) Purchasing

1. Menerima dan mereview surat permintaan barang dari seluruh bagian baik yang harian maupun yang bulanan.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap ketepatan pemeriksaan dengan anggaran dan atau kebutuhan.
3. Melakukan pendataan terhadap supplier dari segi harga, kesiapan dan ketepatan pengiriman serta kualitas barang yang mereka tawarkan sebagai data untuk melakukan seleksi supplier.

4. Melakukan proses pembelian dari mulai permohonan, penawaran harga, penyiapan kelengkapan administrasi sampai kepada pengontrolan ketepatan pembelian.
5. Menyiapkan pembayaran melalui kas kecil lainnya dan pendataan pengeluaran tersebut.
6. Melakukan review dan rekap pembelian perbulan dan analisa ketepatan berdasarkan anggaran.
7. Berkoordinasi dengan bagian lain untuk kesesuaian spesifikasi barang dan waktu pengiriman.
8. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam permasalahan administrasi kasir.

4.1.5 Ruang Lingkup Kegiatan

PT. Indoworld bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi kelapa untuk dijadikan santan, *UHT coconut milk*, *Coconut milk in aseptic bag*, *Dry coconut DC* and *Virgin coconut oil*.

4.1.6 Ketenagakerjaan

Berdasarkan perusahaan menetapkan aturan jam kerja yaitu masuk pukul 08.00 pagi dan pulang pukul 16.00 sore dengan jam istirahat selama 1 jam yaitu pukul 12.00 sampai jam 13.00 dan jumlah karyawan yang bekerja di PT. INDOWORLD jumlah 412 di bulan agustus 2017.

4.1.7 Lokasi Perusahaan

Adapun alamat lengkap PT. INDOWORLD di Ngoro Industri Persada Blok V-9 Desa Lolawang, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto Jawa Timur Indonesia 61385.

4.2 Analisa Implementasi Gaya Kepemimpinan Manajer PT. INDOWORLD

4.2.1 Jawaban dari pertanyaan no. 1

Menurut hasil wawancara saya dengan Dultat Gulwatanagur selaku manajer PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“kepemimpinan harus memiliki kemampuan berbicara, manajer, dan keputusan berdasar kebenaran”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Phanuwat wongchingchai selaku Ware house di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Menurut saya pemimpin yang baik itu harus mempunyai pemahaman terhadap pekerjaan bawahannya, yakni tugas dan wewenang mereka harus dipahami secara baik”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga Kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan yang baik itu adalah kepemimpinan yang adil dan merata kepada setiap bawahan, tegas dan disiplin serta bisa mengatur atau memberi instruksi dengan benar sesuai peraturann hak dan kewajiban kepada setiap bawahan”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bagar Wahyudi selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan yang baik itu harus bisa memberikan motivasi kepada anggotanya untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan dan bisa menunjukkan sikap yang jujur, terbuka, adil, bijaksana, disiplin, mempunyai wawasan yang luas dan mampu membangun kerjasama yang baik dengan seluruh anggotanya”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Elis Ayu Rizlayah P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Komunikatif dengan bawahan dan bisa memberikan contoh yang baik bersifat adil serta bisa membedakan mana yang salah dan benar secara objektif”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya paparkan di atas; implementasi gaya kepemimpinan manajer di PT. INDOWORLD harus memiliki kemampuan berbicara, manajerial, dan keputusan berdasar kebenaran, harus

mempunyai pemahaman terhadap pekerjaan bawahannya, yakni tugas dan wewenang mereka harus dipahami secara baik, adil dan merata kepada setiap bawahan, tegas dan disiplin serta bisa mengatur atau memberi instruksi dengan benar sesuai peraturan hak dan kewajiban kepada setiap bawahan, harus bisa memberikan motivasi kepada anggotanya untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan dan bisa menunjukkan sikap yang jujur, terbuka, adil, bijaksana, disiplin, mempunyai wawasan yang luas dan mampu membangun kerjasama yang baik dengan seluruh anggotanya, komunikatif dengan bawahan dan bisa memberikan contoh yang baik bersifat adil serta bisa membedakan mana yang salah dan benar secara objektif.

4.2.2 Jawaban dari pertanyaan no. 2

Menurut hasil wawancara saya dengan Dultat Gulwatanagur selaku manajer di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Pemimpin di PT. INDOWORLD harus memiliki pengetahuan terkait tugas yang ditanggung jawab dengan baik dan mampu kerjasama dengan bawahan”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Phanuwat wongchingchai selaku Ware house di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Peran pemimpin tentu mengontrol pekerjaan staf sesuai yang telah direncanakan sebelumnya”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga Kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer di PT. INDOWORLD sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya, mampu adil ke setiap bawahan dan mampu berkoordinasi dengan baik”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bagar Wahyudi selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Peran kepemimpinan di PT. INDOWORLD antara lain:

- 1. Pengambil keputusan dari setiap masalah dan bertanggung jawab dengan hasilnya*
- 2. Peran dalam membangun tim*
- 3. Peran pembangkit semangat kepada anggotanya*
- 4. Peran menyampaikan informasi dan sebagainya”.*

Menurut hasil wawancara saya dengan Elis Ayu Rizlayah P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Memberikan solusi dari setiap permasalahan yang muncul, memberikan saran/ masukan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik”.

Adapun implementasinya dalam perannya sebagai pemimpin di PT. INDOWORLD harus memiliki pengetahuan terkait tugas yang ditanggung jawab dengan baik dan mampu kerjasama dengan bawahan. Peran pemimpin tentu mengontrol pekerjaan staf sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Manajer di PT. INDOWORLD sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya, mampu adil ke setiap bawahan dan mampu berkoordinasi dengan baik. Peran kepemimpinan di PT. INDOWORLD antara lain: 1. Pengambil keputusan dari setiap masalah dan bertanggung jawab dengan hasilnya 2. Peran dalam membangun tim 3. Peran pembangkit semangat kepada anggotanya 4. Peran

menyampaikan informasi dan sebagainya. Memberikan solusi dari setiap permasalahan yang muncul, memberikan saran/masukan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

4.2.3 Jawaban dari pertanyaan no. 3

Menurut hasil wawancara saya dengan Dultat Gulwatanagur selaku manajer di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya, kita harus mendorong kesejahteraannya seperti naikan gaji dan naikan jabatan lebih tinggi”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Phanuwat wongchingchai selaku Ware house di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Membuat tujuan dalam pekerjaan agar semua orang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditentukan”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga Kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer memberi arahan selalu bersikap tegas sesuai standart/peraturan yang berlaku dan selalu memberikan contoh yang lebih baik untuk memotivasi karyawan”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bagar Wahyudi selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“1. Dengan cara mempercayai setiap pegawainya atas tugas mereka sehingga mereka akan lebih bertanggung jawab 2. Dengan arahan mengapresiasi setiap hasil dari tugas pegawainya sehingga membangkitkan semangat dalam bekerja”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Elis Ayu Rizlayah P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Memberi kepercayaan terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Memberikan semangat kerja dan memberikan rasa aman terhadap pekerjaan pegawai”.

Adapun implementasi dalam hal tanggung jawab dan wewenang berdasarkan paparan data wawancara di atas dapat dianalisis bahwa Karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya, harus mendorong kesejahteraannya seperti naikan gaji dan naikan jabatan lebih tinggi. Membuat tujuan dalam pekerjaan agar semua orang berkerjasama untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Memberi arahan selalu bersikap tegas sesuai standart/peraturan yang berlaku dan selalu memberikan contoh yang lebih baik untuk memotivasi karyawan. 1. Dengan cara mempercayai setiap pegawainya atas tugas mereka sehingga mereka akan lebih bertanggung jawab 2. Dengan arahan mengapresiasi setiap hasil dari tugas pegawainya sehingga membangkitkan semangat dalam bekerja. Memberi kepercayaan terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Memberikan semangat kerja dan memberikan rasa aman terhadap pekerjaan pegawai.

4.3 Analisis Implikasi Gaya Kepemimpinan Manajer PT. INDOWORLD

4.3.1 Jawaban dari pertanyaan no. 4

Menurut hasil wawancara saya dengan Dultat Gulwatanagur selaku manajer di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Mengadakan pelatihan khusus karyawan setiap departemen untuk mengembangkan ilmunya dan pemahaman dalam tugasnya”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Phanuwat wongchingchai selaku Ware housed di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Saling membantu dan memberi konsultasi pada karyawannya”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer selalu melihat masalahnya terlebih dahulu dan memberikan arahan yang baik atau mengingatkan karyawan mengenai peraturan yang ada supaya karyawann menjadi lebih baik”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bagar Wahyudi selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“1. Mencari tahu kebenaran masalah yang terjadi 2. Mencari tahu alasan karyawan kenapa membuat masalah 3. Dan apabila masalah itu fatal atau sangat merugikan perusahaan dan orang lain maka manajer siap untuk memberikan dia sanksi yang berlaku di perusahaan tersebut agar dia dapat berubah lebih baik”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Elis Ayu Rizlayah P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Memberi arahan dan mencari solusi dari permasalahan yang dialami karywan. Dan mampu mencari tahu kebenaran dari permasalahan yang muncul”.

Adapun implikasi gaya kepemimpinan manajer di PT. INDOWORLD berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dianalisis bahwa ia telah Mengadakan pelatihan khusus karyawan setiap departemen untuk mengembangkan ilmunya

dan pemahaman dalam tugasnya. Saling membantu dan memberi konsultasi pada karyawannya.

Manajer selalu melihat masalahnya terlebih dahulu dan memberikan arahan yang baik atau mengingatkan karyawan mengenai peraturan yang ada supaya karyawann menjadi lebih baik. 1. Mencari tahu kebenaran masalah yang terjadi 2. Mencari tahu alasan karyawan kenapa membuat masalah 3. Dan apabila masalah itu fatal atau sangat merugikan perusahaan dan orang lain maka manajer siap untuk memberikan dia sanksi yang berlaku di perusahaan tersebut agar dia dapat berubah lebih baik. Memberi arahan dan mencari solusi dari permasalahan yang dialami karywan. Dan mampu mencari tahu kebenaran dari permasalahan yang muncul.

4.3.2 Jawaban dari pertanyaan no. 5

Menurut hasil wawancara saya dengan Dultat Gulwatanagur selaku manajer di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer menghargai karyawan yang berprestasi, memberi tahu kepada karyawan yang lain dan memberi hadiah”

Menurut hasil wawancara saya dengan Phanuwat Wongchingchai selaku Ware housedi PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer menghargai karyawan yang berprestasi dan memberi tahu kepada karyawan yang lain”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer memberi apresiasi berupa bonus/hadiah dalam situasi tertentu dan memberikan kesan yang baik kepada karyawan yang bekerja dengan baik”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bagar Wahyudi selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

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

Menurut hasil wawancara saya dengan Elis Ayu Rizlayah selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Dengan memberikan reward berupa pujian atau ucapan terima kasih. Sehingga karyawan merasa dihargai terhadap kerja keras yang sudah dilakukan dan jika diperlukan bisa memberikan reward kenaikan gaji/lainnya”.

Setelah saya amati hasil wawancara di atas, dapat dianalisis bahwa implikasi kepemimpinan manajer di PT. INDOWORLD di antaranya: menghargai karyawan yang berprestasi, memberi tahu kepada karyawan yang lain dan memberi hadiah, Manajer menghargai karyawan yang berprestasi dan memberi tahu kepada karyawan yang lain.

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

1. Dengan memberikan pujian dalam bentuk apapun saat karyawan melakukan

tugasnya dengan baik 2. Dengan mengucapkan terima kasih jika karyawan selesai melakukan tugasnya dengan baik 3. Dan memberi apresiasi berupa bonus/hadiah di kesempatan tertentu yang bermakna bagi karyawan. Dengan memberikan reward berupa pujian atau ucapan terima kasih. Sehingga karyawan merasa dihargai dihargai terhadap kerja keras yang sudah dilakukan dan jika diperlukan bisa memberikan reward kenaikan gaji/lainnya.

4.3.3 Jawaban dari pertanyaan no. 6

Menurut hasil wawancara saya dengan Dultat Gulwatanagur selaku manajer di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Hubungan dalam pekerjaan bagus, karyawan dan atasan konsultasikan secara bersama, Membantu karyawan di luar pekerjaannya misalnya acara pernikahan”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Phanuwat wongchingchai selaku Ware housedi PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Atasan akrab dengan bawahan seperti keluarga, ketika ada masalah apapun bisa diselesaikan”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Di PT. INDOWORLD cukup baik meskipun belum tertata dengan jelas status seorang karyawan dalam suatu departemen tetapi memiliki hubungan kerja yang baik”.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bagar Wahyudi selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Di PT. INDOWORLD cukup baik karena semua bawahan selalu taat kepada atasnya dan melakukan pekerjaannya dengan baik sebaiknya atasan tidak lupa untuk selalu memberikan motivasi dalam bentuk apapun agar bawahannya selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik’.

Menurut hasil wawancara saya dengan Elis Ayu Rizlayah P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Sudah baik karena atasan dan bawahan tidak terdapat jarak yang memunculkan perbedaan antara atasan dan bawahan sehingga antara atasan dan bawahan dapat sama-sama bekerjasama dengan baik”.

Hasil wawancara saya di atas, dapat dianalisis bahwa implikasi kepemimpinan manajer di PT. INDOWORLD dalam hal hubungan dalam pekerjaan bagus, karyawan dan atasan konsultasikan secara bersama, Membantu karyawan di luar pekerjaannya misalnya acara pernikahan. Atasan akrab dengan bawahan seperti keluarga, ketika ada masalah apapun bisa diselesaikan. Di PT. INDOWORLD hubungan manajer dan karyawan cukup baik meskipun belum tertata dengan jelas status seorang karyawan dalam suatu departemen tetapi memiliki hubungan kerja yang baik.

Di PT. INDOWORLD hubungan pekerja dan manajer cukup baik karena semua bawahan selalu taat kepada atasnya dan melakukan pekerjaannya dengan baik sebaiknya atasan tidak lupa untuk selalu memberikan motivasi dalam bentuk apapun agar bawahannya selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dilihat dari hubungan atasan dan bawahan tidak terdapat jarak yang memunculkan perbedaan antara atasan dan bawahan sehingga antara atasan dan bawahan dapat sama-sama bekerjasama dengan baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas, bahwasanya konsep kepemimpinan yang digunakan oleh PT. INDOWORLD adalah konsep kepemimpinan pancasila menurut Hasibuan (2008) sebagai berikut:

1. "*Ing Ngarso SungTulodo*" artinya seorang pemimpin haruslah mampu lewat sifat dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan dan ikutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.
2. "*ing Madyo Mangun Karso*" Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya.
3. "*tut wuri handayani*" artinya seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya berjalan didepan dan sanggup bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan manajer di PT. INDOWORLD mengacu dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu empat dimensi diantaranya kepemimpinan *idealized*, kepemimpinan *inspiration*, kepemimpinan *intellectual stimulation*, dan kepemimpinan *individualized consideration*. Manajer PT. INDOWORLD menggunakan gaya-gaya kepemimpinan tersebut pada kondisi yang berbeda-beda gaya kepemimpinan transformasional memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karisma (*idealized influence/charisma*). Pemimpin yang karismatik akan mampu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas di kalangan para anggota organisasi, mendorong mereka untuk mengemukakan pendapat dan

pandangan mereka secara bebas serta mampu mengarahkan perhatian mereka ke visi yang mengantisipasi situasi dan kondisi di masa datang.

Menurut hasil wawancara saya dengan Bagar Wahyudi selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Peran kepemimpinan di PT. INDOWORLD antara lain: 1. Pengambil keputusan dari setiap masalah dan bertanggung jawab dengan hasilnya 2. Peran dalam membangun tim 3. Peran pembangkit semangat kepada anggotanya 4. Peran menyampaikan informasi dan sebagainya”.

- b. Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*). Pemimpin yang memiliki intelektualitas mengajak para anggota organisasi untuk berpikir secara rasional serta menggunakan data dan fakta dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi dan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer selalu melihat masalahnya terlebih dahulu dan memberikan arahan yang baik atau mengingatkan karyawan mengenai peraturan yang ada supaya karyawann menjadi lebih baik”.

- c. Perhatian individual (*individualized consideration*). Pemimpin selalu memberikan perhatian pada persoalan yang dihadapi dan kebutuhan para anggota organisasi serta mau membantu memecahkan persoalan dan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut hasil wawancara saya dengan Phanuwat wongchingchai selaku Ware housed di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer saling membantu dan memberi konsultasi pada karyawannya”.

- d. Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), sering tumpang tindih dengan pengertian karisma, tergantung pada seberapa besar bawahan berusaha mengidentifikasi diri mereka dengan pemimpin.

Menurut hasil wawancara saya dengan Angga Kristiyan P selaku staf di PT. INDOWORLD pada tanggal 6 Oktober 2017, dia mengatakan bahwa:

“Manajer memberi arahan selalu bersikap tegas sesuai standart/peraturan yang berlaku dan selalu memberikan contoh yang lebih baik untuk memotivasi karyawan”.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat saya simpulkan bahwa:

1. Implementasi gaya kepemimpinan manajer di PT. INDOWORLD adalah:
 - (1.) Memiliki kemampuan berbicara (berkomunikasi).
 - (2.) Memberikan keputusan berdasar kebenaran yakni harus mempunyai pemahaman terhadap pekerjaan bawahannya, seperti tugas dan wewenang mereka harus dipahami secara baik.
 - (3.) Adil dan merata kepada setiap bawahan, tegas dan disiplin serta bisa mengatur atau memberi instruksi dengan benar sesuai peraturann hak dan kewajiban kepada setiap bawahan.
 - (4.) Mendorong kesejahteraannya seperti naikan gaji dan naikan jabatan lebih tinggi. Membuat tujuan dalam pekerjaan agar semua orang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditentukan.
 - (5.) Mengadakan pelatihan khusus karyawan setiap departemen untuk mengembangkan ilmunya dan pemahaman dalam tugasnya. Saling membantu dan memberi konsultasi pada karyawannya.
 - (6.) Manajer selalu melihat masalahnya terlebih dahulu dan memberikan arahan yang baik atau mengingatkan karyawan mengenai peraturan yang ada supaya karyawann menjadi lebih baik.

2. Implikasi gaya kepemimpinan manajer di PT. INDOWORLD adalah:

- (1.) Membantu karyawan di luar pekerjaannya misalnya acara pernikahan. Atasan akrab dengan bawahan seperti keluarga, ketika ada masalah apapun bisa diselesaikan.
- (2.) Memberikan solusi dari setiap permasalahan yang muncul, memberikan saran/masukan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- (3.) Memberikan motivasi kepada anggotanya untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan dan memberikan contoh yang baik bersifat adil serta bisa membedakan mana yang salah dan benar secara objektif.
- (4.) Mengontrol pekerjaan staf sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.
- (5.) Manajer menghargai karyawan yang berprestasi dengan memberikannya apresiasi, dan memberi tahu kepada karyawan yang lain dan memberi hadiah.

1.2 Saran

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan dan masih banyak kekurangan, yakni dari sisi referensi yang mungkin masih sedikit, oleh kiranya keterbatasan dan kekurangan tersebut dapat dimengerti oleh pembaca dan peneliti-peneliti berikutnya untuk dapat diteliti lebih lanjut, dan dengan cakupan lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2008. *Intisari Manajemen*. PT. Revika Aditama: Bandung.
- Basrowi, dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. Harper & Row: New York.
- Davis, Keith dan John W., Newstorm, 2000 *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjrahman & Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE Universitas Yogyakarta: Yogyakarta.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu sosial Pendekatan kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Erlangga.
- Nasrudin, Endin 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka setia.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdiana, Ilfi. 2013. *Kepemimpinan Integratif*. Jember: Stain jember press.
- Patton, Quinn Michael. (2006). *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raharjo, Dawam, M. (2002) *“Ensiklopedi Al-Qur’an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci”*. Jakarta: Paramadina.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organisasi Behavior*, 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall Internasional.
- Siregar, Syofian. (2012). *“Statistika Deskriptif Untuk Penelitian”*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D . Bandung: CV Alfabeta.

Suhendi, Hendi & Sahya Anggara. 2010. *Prilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia: Bandung.

Sukandarrumudi. 2004. Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Thoha, Mifta 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.

Thoha, Mifta 2007. *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Zuhdi, Harfin, Muhammad. (2014) “Konsep kepemimpinan dalam Prespektif Islam”. IAIN (Institut Agama Islam) Mataram: Akademika Vol.19. No. 01.

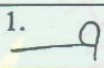
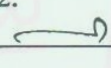
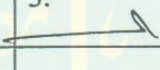
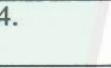
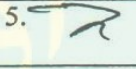
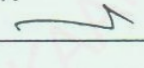




LAMPIRAN-LAMPIRAN

BUKTI KONSULTASI

Nama : Sakkareeya Lambensa
 Nim/ Jurusan : 13510205/ Manajemen (SDM)
 Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Implementasi Gaya Kepemimpinan Manajer
 PT. Indoworld

NO.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing	
1.	24 Januari 2017	Pengajuan Outline	1. 	
2.	22 Maret 2017	Revisi & Acc Proposal		2. 
3.	13 April 2017	Seminar Proposal	3. 	
4.	25 April 2017	Revisi & Acc Proposal		4. 
5.	30 Oktober 2017	Skripsi Bab 4	5. 	
6.	2 November 2017	Skripsi Bab 4		6. 
7.	3 November 2017	Skripsi Bab 5	7. 	
8.	8 November 2017	Acc Keseluruhan		8. 

Malang, 8 November 2017

Mengetahui

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM

NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan, bahwa:

Nama : Sakkareeya Lambensa
NIM : 13510205
Lembaga Pendidikan : Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

Telah melakukan Penelitian/Riset di perusahaan PT. Indo World Ngoro Industri Persada Blok V9 Ds. Lolawang, Mojokerto Jawa Timur,

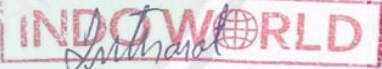
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai semestinya. PT. Indo World tidak bertanggung jawab atas segala akibat yang timbul dari penggunaan surat keterangan ini dan menjadi tanggung jawab sepenuhnya dari nama tersebut di atas.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Mojokerto, 6 Oktober 2017

Mengetahui:

Manajer PT. Indo World



Jutharat Suksawat

BUKTI WAWANCARA

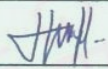
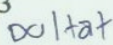
Dalam pelaksanaan penelitian ini, saya:

Nama : Sakkareeya Lambensa

NIM : 13510205

Fak & Jurusan : Ekonomi, Manajemen

Telah benar-benar melakukan wawancara di PT. Indo World Mojokerto, adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah sebagai berikut:

No	Nama	Tanggal	Jabatan	Tanda Tangan	
1	Angga Kristlyan P.	06/10/17	Admin	1	
2	Elis Ayu Rizkyah	06/10/17	Admin officer		2 
3	Dultat aulwatanagus	06/10/17	PD manager	3	
4	Bagas Wahyudi	06/10/17	Admin		4 
5	Phanuwat Nanghingshai	06/10/17	WH	5	

Mojokerto, 6 Oktober 2017

Mengetahui:

Manajer PT. Indo World



Jutharat Suksawat

PEDOMAN WAWANCARA DI PT. INDOWORLD MOJOKERTO

Nama :

Jabatan :

Hari dan Tanggal :

1. Bagaimana kepemimpinan yang baik itu menurut bapak/ibu ?

Jawab:

2. Bagaimana peran kepemimpinan atau seorang manajer di PT. INDOWORLD ?

Jawab:

3. Bagaimana manajer memberi arahan dalam memotivasi kerja para pegawainya ?

Jawab:

4. Bagaimana sikap manajer saat melihat karyawan yang bermasalah dalam kerjanya ?

Jawab:

5. Bagaimana apresiasi (perhargaan) manajer terhadap karyawan yang berprestasi atau bekerja dengan baik ?

Jawab:

6. Menurut bapak/ibu bagaimana hubungan kerja antara atasan dan bawahan di PT. INDOWORLD ?

Jawab:

DOKUMENTASI FOTO PENELITIAN



Wawancara dengan manajer PT. INDOWORLD



Wawancara dengan supervisor PT. INDOWORLD



Wawancara dengan staf PT. INDOWORLD



Wawancara dengan staf PT. INDOWORLD



Papan depan PT. INDOWORLD



Produk UHT coconut Milk



Produk Coconut Juice

CURRICULUM VITAE

BIODATA DIRI

1. Nama Lengkap : Sakkareeya Lambensa
2. Tempat, Tanggal Lahir : Songkhla Thailand, 29 Mei 1994
3. Domisili : Jl. Candi 6A No.6 Karangbesuki, Sukun,
Malang
4. Alamat Asal : Songkhla Thailand
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki
6. Agama : Islam
7. Status : Belum Menikah
8. Tinggi / Berat Badan : 178 m/ 100 kg
9. Telepon / Hp : 083834622016
10. E-mail : Sakmalang@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

A. Formal

1. (2001) Lulus SDN Ban Bangfab, Songkhla Thailand
2. (2007) Lulus SMP Songseam Sasana Vitaya, Songkhla Thailand
3. (2013) Lulus SMA Hatyaiwittayakarn, Songkhla Thailand

B. Non Formal

1. (2014) Lulus Ma'had Sunan Ampel Al-'Ali Malang
2. (2014) Lulus PKPBA (Program Khusus Pendidikan Bahasa Arab) UIN
Maliki Malang

3. (2015) Lulus PKPBI (Program Khusus Pendidikan Bahasa Inggris)
UIN Maliki Malang

KETERAMPILAN

1. Seni vokal (Menyanyi Anasyid)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. (2011-2013) “Wakil OSIS Sekolah Hatyaiwittayakarn, Songkhla Thailand”
2. (2016-2017) “Ketua Departemen Ekonomi (Persatuan Mahasiswa Islam Thailand UIN Maliki Malang PEMITU)”
3. (2016-2017) “*Vice Director of Institute of Youth Life Quality Development*”

Malang, 6 November 2017

Sakkareeya Lambensa