



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT.
ASYESA HASANAH TOUR & TRAVEL
UMRAH TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana
(S-1)
Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

IQBAL GUSRA PRATAMA

1730404041

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATUSANGKAR**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iqbal Gusra Pratama
NIM : 1730404041
Tempat /Tanggal Lahir : Padang Laweh, 26 April 1999
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul
**“Analisis Gaya kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan Di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.”**
Adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat kecuali yang dicantumkan
sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah saya plagiat, maka
saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunkan
sebagaimana mestinya.

Batusangkar, juli 2021
nyatakan

A0405AJX084600216
Iqbal Gusra Pratama
1730404041

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama, IQBAL GUSRA PRATAMA, NIM 1730404041 dengan judul "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ASYESA HASANAH TOUR & TRAVEL UMRAH TANAH DATAR", memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasah

Demikian persetujuan ini di berikan dapat digunakan sebagaimana mestinya.
Batusangkar, Juni 2021

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Mirawati, SE, MA, Ek

Drs. H. Hafulyon, MM

NIP. 198601012015032004

NIP. 195703011983031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri (IAIN)






Dr. H. Rizal, M. Ag., CRP

NIP. 197310072002121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang ditulis dengan nama **Iqbal Gusra Pratama**, NIM, 1730404041 dengan judul "**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ASYESA HASANAH TOUR & TRAVEL UMRAH TANAH DATAR**", telah diuji dalam sidang *munaqasah* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar pada hari Senin 14 Juni 2021 dan dinyatakan telah diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Strata Satu (S.1) dalam ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Demikian persetujuan ini untuk dapat digunakan seperlunya.

NO	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Drs. Hafulyon, MM NIP.195703011983031002	Ketua Sidang/ Pembimbing		13/6/2021
2.	Rahmat Firdaus, M.E. Sy -	Penguji I		1/7/2021
3.	Khairulis Shobirin, SE.,MM -	Penguji II		30/6/21

Batusangkar, 24 juni 2021

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)




DR. H. Rizal, M.Ag, CRP
NIP. 19731007200212001

Biodata Diri



Nama : Iqbal Gusra Pratama

Tempat,tanggal lahir : Padang Laweh, 26, April 1999

Jenis kelamin : laki-laki

Alamat : Jorong Koto Padang laweh

Riwayat pendidikan : 1.SDN 14 Padang Laweh
2.SMPN 8 Sijunjung
3.SMAN 7 Sijunjung

E-mail : Iqbalgusrapratama@gmail.com

Instagram : Iqbalgusra99

Moto : Uang bukan segalanya tapi segalanya butuh uang

Nama ayah : Agustahib

Nama ibu : Amirawati

Nama adik : rizki, putri, Dan Amelia

ABSTRAK

IQBAL GUSRA PRATAMA. NIM 1730404041. Judul Skripsi: “Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar”. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan metode pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengolahan data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, kemudian diuraikan dan dideskripsikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar mampu menginspirasi dan mempengaruhi karyawan, dengan gaya kepemimpinan tersebut menjadikan karyawan kepercayaan, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta termotivasi lebih dari yang diharapkan. Dan gaya kepemimpinan demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi. Dan gaya kepemimpinan demokratis yang dipakai Bapak Firdaus Al Muqaddas dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Sub Fokus Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Luaran Penelitian	6
F. Defenisi Operasional.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Teori Kepemimpinan Demokratis.....	9
1. Pengertian kepemimpinan.....	9
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	11
3. Ciri-ciri Gaya kepemimpinan Demokratis	15
4. Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis	17
5. Prinsip-prinsip kepemimpinan	18
B. Kinerja Karyawan	19
1. Pengertian Kinerja.....	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	20
3. Penilaian kinerja.....	21
C. Penelitian Yang Relevan	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26

B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Instrumen Penelitian	27
D. Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	29
G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
1. Sejarah PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah	31
2. Visi Misi Dan Tujuan.....	33
3. Struktur Organisasi.....	34
4. Biaya berangkat Umrah Dan Haji	35
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	36
1. Temuan Penelitian.....	36
C. Pembahasan.....	43
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Implikasi.....	47
C. Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1.1 Data Jamaah PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Data	5
3.1 Tabel waktu penelitian	36
4.1 stuktur organisasi	34
4.2 Harga keberangkatan umrah	35
4.3 Harga keberangkatan Umrah (Bulan Ramadhan)	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yukl, 1989). Kenyataan dan/atau gagasan, serta hasil penelitian tersebut tak dapat dibantah kebenarannya. Semua pihak maklumadanya, sehingga muncul jargon“ganti pimpinan, ganti kebijakan”, bahkan sampai hal-hal teknis seperti ganti tata ruang kantor, ganti kursi, atau ganti warna dinding. Demikianlah, kepemimpinan itu merupakan fenomena yang kompleks sehingga selalu menarik untuk dikaji.

Kinerja atau performa sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja, pada dasarnya merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja. menurut Schriber (1989:10) performance berakar pada kata to perform, yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan dan memenuhi atau menjalankan kewajiban. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapaidan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps,1992) Untuk mengukur kinerja tersebut, perusahaan padaumumnya mengadakan sistem penilaian kinerja(performance appraisal) yang dapat dinilai secara kuantitatif yaitu dengan angka dan dilakukan secara obyektif, sebagai berikut: (1) Deskripsi secara sistematis tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pekerja, (2) Usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan perusahaan. (3) Kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspeknya yang difokuskan pada pekerjaan. (4) Kegiatan

pengukuran sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (wirawan 2009). Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktifitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pimpinan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Hersey dan blanchart dalam sunyoto (2012 : 34) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi ini bertujuan menvapai tujuan perorangan, atau bersama-samadengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Stoner dalam pasolong (2010 : 37) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leader style*) adalah berbagai

polatingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. menurut keating dalam pasolong (2010 :38)

Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Robbins, gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Winardi mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut sobri sutikno Adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Tegang rasa
3. Memberikan kesempatan pengembangan karier bawahan
4. Menciptakan suasana kekeluargaan
5. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
6. Komunikatif dengan bawahan
7. Partisipasif dengan bawahan
8. Tanggap terhadap situasi

Beberapa hal dari indikator diatas adalah gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dalam komunikasi dan motivasi kerja, selanjutnya yang menjadi permasalahan yaitu tentang kinerja, kinerja adalah kualitas dan waktu yang digunakan melaksanakan tugas, waktu kerja adalah jumlah absen keterlambatan dan lamanya masa kerja (Cormick & Tiffin, 1980). Kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja,

dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.(Edy sutrisno,2010).

Rivai (2004 :309) mencoba mempertegas tentang penilaian kinerja yaitu merupakan hasil kerja yang kongkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana pwningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerja keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Dharma (2002:355) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kualitas dan kuantitas dan ketepatan waktu. Gomes (2003:142) dalam bukunya *human resurce management* mengemukakan ukuran kinerja karyawan yaitu *quantity of work, quality of work, job knowlage crativeness, cooperative, dependability, initiative, dan personal qualities.*

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya dan juga mencapai tujuan yang diharapkan dari organisasi menciptakan karyawan yang berkualitas atau bermutu sehingga terwujudnya visi dan misi oraganisasi dengan maksimal.

Kabupaten Tanah Datar terdapat beberapa perusahaan penyedia jasa Tour dan Travel seperti PT. AET Tour & Travel, PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel, Kazanah Tour &Travel, PT. Sianok Tour & Travel, dan lain-lain. PT. Asyesa Hasanah Tour dan travel merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Travel Haji Plus dan Umrah.PT Hasanah memiliki 1 kantor wilayah perwakilan dan 11 kantor cabang di berbagai daerah di Sumatera Barat. Salah satunya di tempatkan di kota Batusangkar bertempat di Jl.M Yamin.tidak hanya melayani jasa haji dan umrah,juga sebagai jasa peneyediaan rental bus wisata.jaringan PT Hasanah yg luas dan layanan yang profesional telah membantu dalam pendristibusian produk dan meningkatkan daya saing. Tingginya pesaingan penyedia jasa tour & travel di Sumatera barat membuat PT. Hasanah harus mempunyai gaya kepemimpinan khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar sebagai instansi yang resmi biro travel haji dan umrah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan pelayanan yang baik dan mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, kualitas kerja, dapat mencapai tujuan organisasi dengan semaksimal mungkin. Dari pada itu PT. Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar yang telah maksimal dalam melayani nasabah dan mencapai tujuan perusahaan dengan jumlah kuantitas karyawan yang minimum.

PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar terus bersaing untuk mendapatkan pelanggan dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin oleh karena itu pimpinan perusahaan untuk lebih kreatif guna mempertahankan eksistensinya perusahaan dari persaingan yang semakin kuat. Pada PT Hasanah jumlah nasabah semakin naik dari tahun ketahun. Dengan jumlah karyawan masih terbatas perusahaan mampu bersaing dan mencapai target dengan maksimal.

Tabel 1.1

Data Jamaah PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Tanah Datar

Bulan	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Januari	-	2 orang	40 orang
Februari	-	30 orang	35 orang
Maret	-	27 orang	30orang
April	-	6 orang	38 orang
Desember	53 orang	69 orang	30 orang
Jumlah	53 orang	134 orang	173 orang

Sumber: wawancara kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel

Dari tabel di atas menunjukkan kenaikan jamaah dari tahun ke tahun pada tahun 2017 berjumlah 53 orang dan pada tahun 2018 naik menjadi 134 orang. Selisih kenaikan jamaah dari tahun 2017 dan 2018 berjumlah 81 orang dan pada tahun 2019 terus naik menjadi 173 orang dengan selisih kenaikan dari tahun 2018 berjumlah 39 orang, dengan penerapan gaya kepemimpinan

yang efektif serta didukung dengan peningkatan kinerja karyawan yang maksimal.

Jadi berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan lebih lanjut dan menuangkan dalam skripsi yang berjudul “**Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah datar**”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis fokus penelitian pada Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah datar

C. Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka sub fokus penelitian ini adalah untuk analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar

D. Tujuan Penelitian

Untuk menjelaskan analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar.

E. Manfaat dan Luaran Penelitian

1. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca secara:

a. Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pikiran terhadap ilmu pengetahuan manajemen tentang sumber daya manusia mengenai analisis gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Tanah Datar.

b. Praktis

1) Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar serta menambah menambah pengetahuan penelitian tentang Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Tanah Datar.

2) Bagi instansi

a) Dapat dijadikan bahan dasar penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan analisis gaya kepemimpinan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Tanah Datar.

b) Dapat dijadikan referensi bacaan pada perpustakaan Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

3) Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sarana atau informasi dalam mempertahankan dan meningkatkan mutu dan kualitas kinerja karyawan.

F. Defenisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman judul, maka penulis menguraikan secara sederhana maksud dan tujuan judul dari penelitian tersebut dalam bentuk defenisi operasional. Defenisi operasional adalah penjelasan singkat tentang termologi yang dapat digunakan dalam penelitian.

Gaya Kepemimpinan Demokratis Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan metode pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Gaya ini adalah kerjasama antara pemimpin dan anggota. Kepemimpinan demokratis anggotanya cenderung memiliki moral tinggi, dapat bekerja sama, yang diutamakan mutu dan kualitas dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut sobri sutikno (Dalam, Odi Sukma, Dian Hidayat, 2020:27) Adalah:

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Tegang rasa
3. Memberikan kesempatan pengembangan karier bawahan
4. Menciptakan suasana kekeluargaan
5. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
6. Komunikatif dengan bawahan
7. Partisipasif dengan bawahan
8. Tanggap terhadap situasi

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian Kepemimpinan

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengarahkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran dan senang hati bersedia melaksanakan tugas dari pimpinan itu. Kepemimpinan ialah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan kreatif dan moral, mampu mengajak dan mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap, sehingga menjadi kinerja yang diinginkan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau tidak merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai (Dubrin, 2005).

Organisasi, motivasi dan memotivasi perilaku individu untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Mulyadi, 2010). Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seseorang pemimpin mempunyai kemampuan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Seseorang pemimpin mempunyai kemampuan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam bekerja (Budianto, 2011). Kekuasaan yang digunakan untuk mengarahkan bawahan atas tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki pemimpin maka semakin efektif potensi kepemimpinan (Budianto, 2011). Kepemimpinan menurut (Javi dan *etal.*, 2006) adalah kemampuan dari

seseorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara efektif dan sukses dari organisasi dimana karyawan menjadi anggotanya. Kepemimpinan dapat juga dimaknai dengan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan.

Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu perusahaan dalam mempengaruhi karyawan, seperti pikiran atau perilaku para anggota atau karyawannya. Menurut Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinan agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara”.

Menurut Rivai (2014 :42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering ditetapkan oleh seseorang pimpinan.

Kemudian menurut Robert House dalam Robbins dan Coulter yang diajarkan oleh Benyamin Molan (2011:156), menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja sama dan melaksanakan tugas secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Robbins, gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Winardi mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

Menurut Kurt Lewin, beliau mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut G.R Terry, mengemukakan bahwa kepemimpinan yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin (2012:62) adalah sebagai berikut:

Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.

- a. Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ombangkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
- b. Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
- c. Mempunyai keahlian untuk mengorganisasikan dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
- d. Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

Teori awal gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Coutler (2011:147) adalah sebagai berikut

- a. Teori Sifat
Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin . sifat itu sendiri cukup dalam membantu mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena mengesampingkan interaksi antara pemimpin dengan anggota anggota kelompoknya yang juga menerapkan faktor situasional.
- b. Teori Perilaku
Pendekatan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan dari pada teori sifat. Teori perilaku adalah teori yang membedakan antara pemimpin

yang efektif dan yang tidak efektif. Berikut ini ada 4 teori perilaku kepemimpinan:

- 1) Gaya autokrasi, yaitu kepemimpinan yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan partisipasi pegawai
- 2) Gaya demokrasi, yaitu kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai.
- 3) Gaya *laissez-faire*, yaitu kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apapun pantas.
- 4) Grid manajerial, yaitu grid 2 dimensi untuk menilai gaya kepemimpinan dengan menggunakan dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”. Perilaku pemimpin hanya memiliki dua sifat yang fokus terhadap pegawai.

c. Teori Kontingensi Kepemimpinan

1) *Model Fiedler*

Model Fiedler mendefinisikan gaya terbaik yang dapat digunakan dalam situasi tertentu. Model Fiedler mengukur gaya pimpinan yang berorientasi hubungan atau berorientasi tugas menggunakan kuesioner rekan kerja yang paling tidak disukai. Ia mengukur tiga dimensi kontingensi, yaitu:

- a) Hubungan antara pemimpin dengan anggota, yaitu tingkat keyakinan diri, kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pemimpinnya dinilai sebagai baik atau tidak baik.
- b) Struktur tugas yaitu dimana tugas penugasan distrukturisasi dan diinformasikan dengan nilai tinggi atau rendah.

- c) Posisi kekuatan, yaitu tingkat pengaruh seorang pemimpin atas aktivitas perekrutan, pemecatan, pendisiplinan, promosi jabatan, peningkatan gaji dinilai sebagai kuat atau lemah.

2) Teori Kepemimpinan situasi *Hersey* dan *Blanchard*

Yaitu teori kontigensi yang focus pada kesiapan pegawai. Ada 4 gaya menurut Hersey dan Blanchard, yaitu:

- a) *Telling* (pekerjaan tinggi – relasi rendah), yaitu pemimpin menentukan peranan pegawai dan mengatur apa, kapan, bagaimana, dan dimana pegawai dan mengatur melaksanakan tugasnya.
- b) *Selling* (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), yaitu pimpinan menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.
- c) *Participating* (pekerjaan rendah-relasi tinggi), yaitu pimpinan dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, dimana pimpinan memiliki peranan sebagai fasilitator dan komunikator.
- d) *Delegating* (pekerjaan rendah-relasi rendah, yaitu pimpinan kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

3) Teori jalur-tujuan (*path-goal theory*)

Menurut Robert House yaitu membantu anggotanya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi. House mengidentifikasi 4 perilaku kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Pimpinan yang mengarahkan (*directive leader*), yang pimpinan yang memberitahukan kepada karyawan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara specific tentang cara-cara menyelesaikan tugas.

- b) Pimpinan yang mendukung (supportive leader), yaitu pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan anggotanya dan bersifat ramah.
- c) Pimpinan yang partisipatif (participative leader), yaitu pimpinan partisipatif berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d) Pimpinan yang berorientasi prestasi (achievement-oriented leader), yaitu pimpinan menetapkan sekumpulan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi maksimal mungkin.

Model ini beranggapan bahwa pemimpin dapat dan mampu menggunakan semua gaya. Model jalur-jalur mengatakan bahwa pemimpin harus memberikan arahan dan dukungan, artinya membuat jalur sendiri untuk mencapai tujuan perusahaannya.

3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Demokratis

kepemimpinan demokratis kepala sekolah dicirikan dengan pelindung, penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Robbins mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu :

- a. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

- d. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
- f. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat melakukan pekerjaan.

Menurut Sudarwan (2004:76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Indikator-indikator kepemimpinan demokratis pemimpin Antara ciri dan indikasi terdapat kesamaan namun keduanya berbeda kalau ciri lebih menunjukkan sifat yang melekat pada seseorang, indikasi lebih kepada perbuatan. Sementara itu indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan atau menjadi petunjuk atau keterangan sesuatu, misalnya seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dan sebagaimana menggunakan indikator agar hasilnya dapat diukur.

Dalam konteks kepemimpinan demokratis pemimpin, indikatornya akan ditunjukkan dalam caranya memimpin. Kepemimpinan demokratis kepala cabang terlihat dari indikator ketika dia sedang menjalankan tugas dan perannya. Ketika ada masalah, ia mencoba memecahkan masalah dengan meminta interaksi-interaksi orang-orang dalam kelompok, dalam hal itu karyawan dilibatkan sepenuhnya, kemudian ia berusaha membagi kekuasaan dan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan yang dianggap membantu dengan baik dan maksimal.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut sobri sutikno yang dikutip oleh Heri Gunawan adalah:

- a. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah artinya segala pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala cabang atau pemimpin berdasarkan hasil mufakat atau musyawarah dengan seluruh karyawan.
- b. Tenggang rasa artinya kepala dapat menerima segala masukan baik saran maupun kritikan dari karyawan dan menerapkan sikap tenggang rasa untuk menciptakan keharmonisan dalam organisasi
- c. Memberikan kesempatan pengembangan karier bawahan untuk dapat berperan serta dalam mengambil keputusan dan memberikan motivasi dalam bekerja.
- d. Selalu menerima kritik bawahan artinya kepala cabang bersedia mendengarkan segala keluhan maupun masukan dari karyawan.
- e. Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala cabang selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis di dalam perusahaan.
- f. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan artinya kepala cabang selalu menghargai potensi setiap karyawan
- g. Komunikatif dengan bawahan artinya kepala cabang menggunakan pendekatan-pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya.
- h. Tanggap terhadap situasi artinya kepala cabang sering turun kebawah melakukan pengamatan terhadap hasil yang telah dicapai karyawan.

4. Dimensi gaya kepemimpinan demokratis

Seorang pemimpin bukanlah hanya seorang yang dapat memimpin saja, tetapi harus memiliki kekuatan, semangat untuk mengubah sikap sehingga karyawan menjadi mengikuti perintah dari pemimpin.

Berikut ini beberapa dimensi kepemimpinan demokratis menurut Robbins:

- a. Perilaku
perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.
- b. Komunikasi
Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide diahlikan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima.
- c. Kemampuan
Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melaksanakan suatu aktivitas.
- d. Kualitas
Kualitas adalah suatu nilai yang melekat pada seseorang
- e. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Jadi hubungan kekuasaan pada intinya menunjukkan hubungan kerja sama antara yang dipimpin dan pemimpin. Hubungan kekuasaan terjadi antara pemimpin dan karyawan untuk meningkat kinerja dari para karyawan.

5. Prinsip-prinsip kepemimpinan

covey membagi prinsip-prinsip kepemimpinan menjadi empat tingkat, yaitu:

- a. Tingkat profesi prinsip dasar pada tingkat ini adalah kepercayaan orang-orang dalam suatu organisasi harus mempercayai.
- b. Tingkat antar perseorangan dasar prinsip ini adalah ialah percaya orang-orang dalam suatu organisasi harus saling percaya.
- c. Tingkat manajerial kunci pada tingkat ini adalah pemberdayaan. Apabila kedua prinsip tersebut tidak berjalan pada kedua tingkat itu, pemberdayaan tidak akan berhasil sebagai prinsip utama tingkat manajerial. Sebaliknya, anggota atau pengikut harus dikendalikan.

- d. Tingkat organisasional. Prinsip yang harus ada pada tingkat ini adalah penajajaran (*alignment*), artinya masing-masing orang dalam organisasi bekerja menuju tercapainya misi pokok dengan sistem organisasi harus mendukung misi tersebut dalam upaya atau pengikut untuk menyelesaikan misi tersebut.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja (Cormick & Tiffin,1980). Kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Edy sutrisno,2010). Kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. (Minner, 1990),

Preastasi yang diraih oleh karyawan tidak lepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasaan kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk smenghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Rivai (2004:309) mencoba mempertegas tentang penilaian kinerja karyawan yaitu merupakan hasil kerja yang kongkret tang dapat diamati dan diukur.

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah dicapai ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejan dengan tujuan dan Visi Misi perusahaan.

Kinerja karyawan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab

masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2014:11).

Sedangkan Sedarmayanti (2013:07) mengemukakan kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi keseluruhan dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat diatas kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal karyawan tersebut. Simamora dadlam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Presepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 4) Sumber daya
 - 5) Kepemimpinan
 - 6) Kompensasi

7) Struktur

8) *Job design*

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kualitas kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), yaitu:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, berkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi majunya perusahaan.

b. Kuantitas kerja

menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu saat sehingga efektivitas dan efisiensi terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melakukan pekerjaannya. Mepertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasara yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

d. Kerja sama

Ketersediaan pegawai untuk partisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical atau horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Menurut Sunu (dalam Sari, 2009:46) menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan, dalam meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

a. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.

b. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.

c. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.

- d. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
- e. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

Menurut Leiter (dalam Sari, 2009: 47) berpendapat bahwa enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan yaitu:

- a. Beban kerja berlebihan yaitu terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan system menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
- b. Kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan
- c. Imbalan yang tidak memadai yang kecilnya upah dibandingkan dengan pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya.
- d. Hilangnya sumbang rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja.
- e. Perlakuan yang tidak adil yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi.
- f. Terjadinya konflik nilai yaitu ketidak sesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

Sedangkan indikator menurut Purnomo terbagi menjadi 3 indikator yaitu:

- a. Kepemimpinan dapat diukur dari melalui hubungan atau komunikasi pimpinan mengatasi masalah bawahan, tingkat kesedian mendelegasikan kewenangan kepada bawahan, tingkat kesedian pimpinan menerima perubahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.

- b. Memotivasi, dapat diukur melalui tingkat produktifitas, tingkat kerja, tingkat upah dan bonus (*reward*)
- c. Lingkungan kerja, meliputi pemilihan dan penetapan pekerjaan pendidikan dan pelatihan, dan imbalan kerja.

4. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

C. Penelitian yang Relevan

Rini Hapsah Sari (2018) Dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melakukan penelitian tentang: **Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan Di PT Asuransi Jiwa Syariah Al- Amin Cabang Lampung** Gaya kepemimpinan di artikan sebagai cara atau tindakan yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang akibat pengaruh dari orang yang berkuasa (pimpinan).Kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dan kebijakan dalam mewujudkan saran,tujuan,misi, visi

organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu dan kelompok dalam menjalankan apa yang terjadi wewenang dan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pimpinan PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan kinerja yang maksimal. Dalam PT Asuransi Jiwa syariah Al-amin Cabang Lampung seluruhnya berjumlah 8 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Yaitu meliputi pemimpin Cabang, marketing manajer dan admin Cabang. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menyimpulkan dan menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode interview atau wawancara, dokumentasi, dan analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang di pakai oleh Pak Zakwan efendi yang di terapkan olehnya adalah gaya transformasional, pemimpin dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Dengan gaya kepemimpinan tersebut menjadikan para pengikutnya merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan. dan gaya demokratis kepemimpinannya yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setia kelompok organisasi. dalam dua gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kedua gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pak zakwan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penulis meneliti tentang Analisis gaya kepemimpinan Demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

Erlin Fitriani (2018) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melakukan penelitian tentang: **Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah DI MI Miftahul Huda Bandar Agung Lampung Timur.** Gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah sudah dilakukan, namun setelah gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah dilakukan

ternyata tidak mengalami perkembangan terhadap guru, ternyata permasalahan yang ada yaitu kepala madrasah jarang atau tidak sering melakukan pendekatan-pendekatan terhadap guru, sehingga pelaksanaan gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah tidak mengalami perkembangan terhadap guru. Sehingga dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Di Mi Miftahul Huda Bandar Agung Lampung Timur. Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Demokratis Di Mi Miftahul Huda Bandar Agung Lampung Timur, yaitu pendapatnya terfokus, tenggang rasa, memberikan kesempatan pengembangan karir, selalu menerima kritik tenaga pendidik, menciptakan suasana kekeluargaan, mengetahui kekurangan dan kelebihan tenaga pendidik, komunikatif dengan bawahan, tanggap terhadap situasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya penyajian data menggunakan pendekatan deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan subjek yang diamati yaitu kepala sekolah dan tenaga pendidik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah yang mencakup Kepala sekolah memutuskan suatu persoalan yang terfokus pada hasil musyawarah Kepala sekolah harus selalu bersifat tenggang rasa, Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan pengembangan karir bawahan, Kepala sekolah selalu menerima kritik bawahan, Kepala sekolah harus bisa menciptakan suasana kekeluargaan, Kepala sekolah mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan, Kepala sekolah bersifat komunikatif dengan bawahan, Kepala sekolah tanggap terhadap situasi sudah dilakukan dengan baik. Sedangkan penulis meneliti tentang Analisis gaya kepemimpinan Demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan), yang mengamati setiap kejadian yang ada di lapangan atau fenomena yang ada di tempat penelitian. Adapun penelitian ini bersifat kualitatif *deskriptif*. Kualitatif merupakan salah satu upaya pencarian ilmiah (*scientific inquiry*), yang muncul dari cabang filsafat yang disebut positivisme logikal (*logical positivism*), yang beroperasi dengan aturan-aturan ketat mengenai logika, kebenaran, hukum-hukum, aksioma dan prediksi. (Danim, 2002, p.33) sedangkan *deskriptif* adalah data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Kalaupun ada yang angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh transkrip interviu, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain-lain.(Danim, 2002, p.51) dengan menggunakan data-data dan informasi yang ada pada PT. Hasanah Tour & Travel Tanah Datar

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian ini adalah di Nagari Malana Kecamatan Lima kaum Kabupaten Tanah Datar. Sedangkan waktu penelitian terhitung mulai dari bulan Agustus 2020 sampai juni 2021.

Tabel 3.1
Tabel waktu penelitian

NO	Kegiatan	Tahun 2020-2021					
		Ags	sep	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Menyiapkan bahan penelitian untuk memperoleh data dan menyusun data	✓					
2.	Observasi Awal	✓					
3.	Menganalisa hasil wawancara dan membuat laporan terkait hasil observasi awal		✓				
5.	Melakukan penelitian			✓		✓	
6.	Menganalisa hasil penelitian						
7.	Membuat hasil penelitian						✓

C. Instrumen Penelitian

Instrumen kunci dalam melakukan penelitian ini, peneliti langsung jadi instrumen kuncinya dengan cara peneliti langsung berada dilapangan untuk meneliti yaitu dengan mengadakan wawancara. Kemudian untuk instrumen pendukungnya, peneliti menggunakan alat *handphone*, daftar pertanyaan wawancara, dan berupa dokumen-dokumen untuk mendukung wawancara yang dapat digunakan untuk menunjang keabsahan hasil penelitian.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan mencakup data primer dan data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data utama dalam penelitian ini. yang menjadi data utama adalah Karyawan perusahaan PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar, yang dapat memberikan informasi dan data-data mengenai permasalahan yang penulis teliti yaitu tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini dokumen-dokumen seperti laporan jumlah kenaikan Jemaah umrah yang terus naik dari tahun ke tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sesuatu yang sangat penting dalam sebuah penelitian karena dengan teknik pengumpulan data yang baik dan efektif, maka penulis dapat memperoleh data dan informasi yang akurat dan valid. Adapun teknik yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data terkait dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian apapun, observasi digunakan untuk memperoleh informasi atau data sebagaimana tujuan penelitian.(Ahmadi, 2014, p.161).

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Instrumen yang dapat digunakan yaitu lembar pengamatan, panduan pengamatan. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi antara lain: ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi yaitu untuk menyajikan gambaran realistis perilaku atau kejadian, menjawab pertanyaan, membantu mengerti, perilaku manusia, dan evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut. (Noor, 2011, p. 140)

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depthinterview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.(Noor, 2011, p.138). Dalam teknik ini penulis melakukan wawancara mendalam kepada kepala cabang PT. Hasanah Tour & Travel Tanah Datar.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan salah satu metode terpenting pada penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang berasal dari catatan-catatan tertulis. Melalui teknik dokumentasi ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan yang ada ditempat atau lokasi penelitian. Dapat yang di dapatkan dari metode dokumentasi ini adalah data jamaah yang menggunakan jasa PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif dengan membuat gambaran yang dilakukan dengan cara:

1. Reduksi Data

Mereduksi data merupakan penulis mengklarifikasi data yang telah dilakukan sesuai pada kebutuhan skripsi yang dibuat.dalam penelitian ini,data yang direduksi berasal dari hasil wawancara.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan cara menguraikan dan membahas hasil penelitian pada masing-masing permasalahan secara objektif.di dalam uraian tersebut penulis memaparkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Asyesa hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar. Setelah data direduksi,maka penulis menyajikan data dalam bentuk teks naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah data disajikan dalam bentuk teks naratif,maka data kualitatif di tarik kesimpulan.penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara melihat kembali reduksi data dan penyajian data,sehingga kesimpulan yang di ambil tidak menyimpang dari data yang di analisis.

G. Teknik Penjaminan Keabsahan data

Adapun teknik penjaminan keabsahan data dalam penelitian ini yang penulis gunakan adalah triangulasi. Triangulasi dapat dilakukan dengan menguji kembali apakah data yang kita dapatkan sesuai dengan yang

aslinya, dengan cara mengecek kembali data yang telah kita dapatkan dari hasil wawancara semula.

Pada awalnya penulis mendapatkan data melalui observasi awal dan wawancara. Disini penulis memperoleh data melalui wawancara kepada kepala cabang PT. Hasanah Tour & Travel Tanah Datar. Disini penulis juga menjamin keabsahan data dengan melakukan dokumentasi berupa foto-foto saat penulis melakukan wawancara dengan kepala cabang dan juga karyawan PT. Hasanah Tour & Travel Tanah Datar. Triangulasi yang digunakan peneliti adalah triangulasi metode dan triangulasi sumber, yaitu:

1. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi yang tersedia
2. Membandingkan hasil wawancara informen yang satu dengan informan yang lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah

PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel merupakan perusahaan operator haji dan umrah yang telah mengantongi izin dari kementerian Agama dengan nomor registrasi penyelenggara haji dan umrah RI PT. asyesa No: 548 tahun 2017 dan salah satu prestasi adalah mendapatkan operator haji dan umrah terbaik dalam kompetisi pariwisata halal Nasional 2016 dari kementerian pariwisata RI. PT. asyesa Hasanah Tour & Travel juga mendapatkan sertifikat Halal dari Dewan Syariah Nasional Majelis ulama Indonesia, sertifikat ini sebagai jaminan dan pedoman perusahaan untuk memberikan layanan umrah sesuai dengan syariah .(Brosur PT.Hasanah)

PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel yang bergerak dalam bidang travel haji plus dan umrah di Sumatera barat PT. Hasanah Tour & Travel di Sumatra barat memiliki 1 kantor wilayah perwakilan dan 11 cabang kantor cabang yang tersebar diberbagai wilayah yang ada disumatera barat, dan pelayanan ditempatkan dilokasi-lokasi strategis sehingga memudahkan pelanggan. Salah satunya ditempatkan di kota Batusangkar bertempat di jl.M. yamin Sp. Lampu merah. Tidak hanya melayani jasa haji dan umrah, PT Hasanah yang luas dan pelayanan dan professional telah mambantu dalam pendistribusian produk dan peningkatan daya saing dalam biro travel umrah dan haji.(Brosur PT. Hasanah)

PT Hasanah tour & travel dan juga melayani jasa paket haji dan umrah, PT Hasanah Tour & Travel umrah juga melayani jasa paket wisata baik dalam negri maupun luar negri, dan juga sebagai jasa penyedia rentas bus wisata. Jaringan PT Hasanah Tour & Travel yang luas dan pelayanan yang perpesional telah membantu dalam pendistribusian produk dan dan daya saing dalam pemasarannya. Semua kontribusi ini tidak luput dari kepempinan di perusahaan Hasanah Tour & Travel untuk meningkatkan

kinerja personal karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal.(Brosur PT. Hasanah)

Adapun fasilitas umrah PT Hasanah Tour & Travel tanah datar memiliki fasilitas sebagai berikut:

- a. Tiket pesawat (pesawat Saudi/AirAsia/Lion Air)
- b. Makan dan minum 3X sehari
- c. Visa umrah
- d. Handling & Airportax
- e. Bus Exclusive full AC
- f. Hotel Bintang 4 & 5
- g. Muthawif dan tour leader berpengalaman
- h. Air zam-zam 5 liter
- i. Ziarah makkah dan madinah
- j. Umrah 2X
- k. Kain ihram/ mukena-travel bagtas jinjing – syai umrah tas passport
- l. Buku panduan umrah
- m. Manasik setiap minggu
- n. Bagasi 20 Kg
- o. Asuransi

Syarat pendaftaran nasabah

- a. Mengisi formulir & membayar DP 5 juta rupiah
- b. Foto copy KTP
- c. Foto copy KK
- d. Paspor asli
- e. Buku vaksin asli
- f. Pas photo 3 x 6 (masing-masing 7 lembar latar putih. 80% Nampak wajah)
- g. Foto copy buku nikah 1 lembar

Dan PT Hasanah Tour & Travel tanah datar juga ada ketentuan pembatalan umrah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pembatalan 45 hari sebelum berangkat dipotong biaya 25% dari harga paket
- b. Pembatalan 30 hari sebelum berangkat dipotong biaya 50% dari harga paket
- c. Pembatalan 15 hari sebelum berangkat, dipotong biaya 75% dari harga paket
- d. Pembatalan 7 hari sebelum berangkat berangkat, biaya umrah akan hangus

Berikut nama-nama Muthawif (pemandu) nasional PT Hasanah Tour & Travel

- a. Prof. DR. KH. Ahzami Sami'un Dzajuli, LC,MA
- b. KH. DR. Muslim Abdul Karim ,MA

Muthawif Tanah datar Hasanah Tour & Travel

- a. Ust. Drs. H Syairul Tanjung,MA
- b. Ustzh. Dr. Hj. Elimartati, M,Ag
- c. Ust . Doni Nurhadi , Shi
- d. Ust. H. Hendri Hadi Nurma, A.ag
- e. Ust. Dodi Remaja,S,Pdi
- f. Ust. Dr. Ardimen, MPd
- g. Ust. Zul Andris, S.ag, MH
- h. Ust. Ridwan Wahyudi, S.Pdi
- i. Ustzh. Dr. Hj. Yanti Muliaroza, SS,MA
- j. Ustzh. Fitrawati, S.Sos
- k. Ustzh.Nurzaliva, S.Pd

2. Visi Misi Dan Tujuan

Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar merupakan operator haji umrah yang telah mengantongi izin menyelenggara Umrah resmi dari

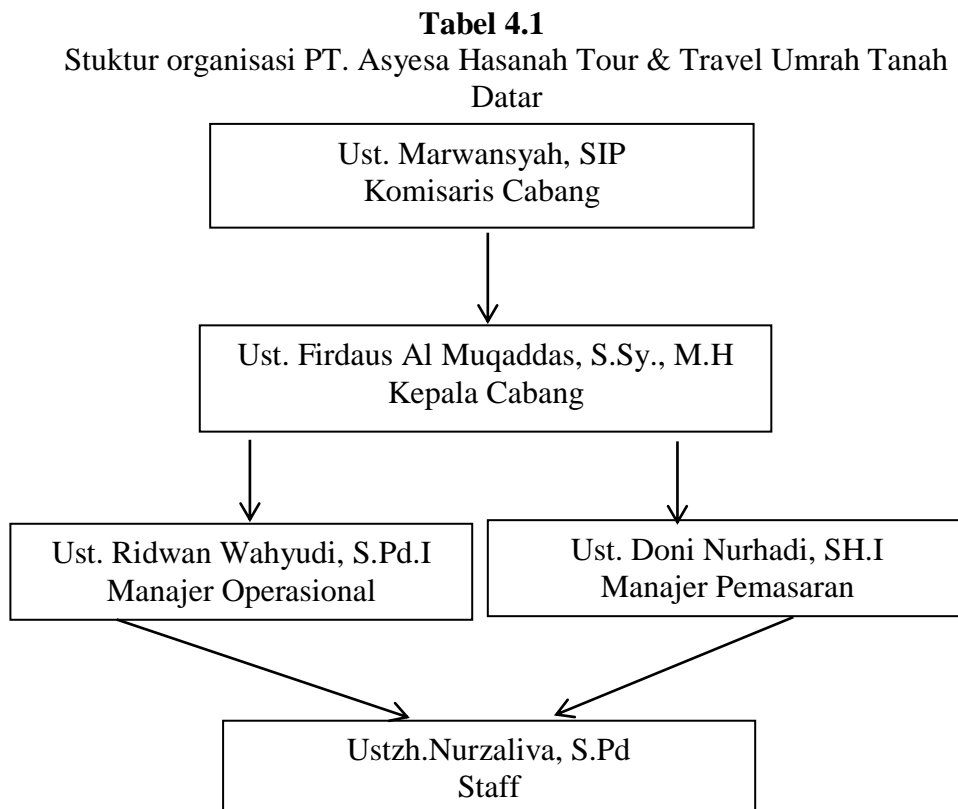
kementrian Agama demngan No. Registrasi **Penyelenggara perjalanan Ibadah Umrah RI PT. Asyesa No. 548 Tahun 2017**. Izin ini sebagai jaminan bahwa PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar adalah lembaga yang berkompeten dan kredibel.

Visi perusahaan “**menjadikan perusahaan Tour Travel & wisata islami yang terdepan, terpercaya & menjadi Qudwah Hasanah**”

misi perusahaan adalah Menjadikan kejujuran, amanah dan perfesioanalisme sebagai budaya perusahaan berorientasi kepada keridhoan Allah SWT dan kepuasan pelanggan (*costumer satisfaction*) mengikuti perkembangan teknologi dan informasi (IT) dalam operasionalnya. Bermitra dengan perusahaan manapun atas dasar profesionalisme kerja dan saling menguntungkan menjadikan keberkahan rizki sebagai tujuan asasi perusahaan.(Brosur PT. Hasanah)

Motto perusaha “*Melayani Sepenuh Hati*”

3. Struktur Organisasi PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar



Sumber: PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar

4. Biaya berangkat Umrah PT Asyesa Hasanah Tour & travel Umrah Tanah Datar

Biaya atau harga merupakan hal yang terpenting bagi perusahaan dan dengan adanya harga perusahaan bisa berkembang dan mencapai tujuan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan tersebut. Adapun daftar biaya keberangkatan umrah dari PT Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah datar dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Harga keberangkatan Umrah PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar (pada bulan biasa)

No	Harga	Jumlah Hari	Rute perjalanan	Hotel
1.	Rp 25.500.000	12 Hari	Padang- Madinah	Hotel bintang 4
2.	Rp 20.900 .000	9 Hari	Padang- kuala Lumpur -Madinah	Hotel bintang 3
3.	Rp. 24.900.000	10 Hari	Padang- Madinah plus City Tour Kuala Lumpur	Hotel bintang 4
4.	Rp. 26.000.000	12 Hari	Via kaulanamu Medan- Madinah	Hotel bintang 4
5.	Rp. 19.900.000	9 Hari	Padang- Madinah	Hotel bintang 3
6.	Rp. 24.500.000	10 Hari	Via kuala Lumpur- Madinah	Hotel bintang 4
7.	Rp. 26.000.000	12 Hari	Padang- Madinah	Hotel bintang 4
8.	Rp. 28.500.000	12 Hari	Padang- Madinah	Hotel bintang 5
9.	Rp. 36.500.000	12 Hari	Padang- Madinah plus Turki	Hotel bintang 4
10.	Rp. 45.500.000	12 Hari	Padang- Madinah Plus AQSO	Hotel bintang 4
11.	Rp. 26.500.000	12 Hari	Padang- Madinah	Hotel bintang 4
12.	Rp. 25.500.000	10 Hari	Padang- Madinah plus kuala Lumpur	Hotel bintang 4

Sumber: PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar

Tabel 4.3
Harga keberangkatan Umrah PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel
Umrah Tanah Datar (pada bulan Ramadhan)

No	Harga	Jumlah Hari	Rute perjalanan	Hotel
1.	Rp 27.500.000	10 Hari	Padang- Madinah plus Kuala Lumpur	Hotel bintang 4
2.	Rp. 29.500.000	12 Hari	Padang-Madinah	Hotel bintang 4
3.	Rp 58.500.000	16 Hari	Padang- Madinah plus Kuala Lumpur, Hotel Royal Dar Elman/setaraf	Hotel bintang 5
4.	Rp. 34.500.000	10 Hari	Padang- Madinah Plus Kuala Lumpur	Hotel bintang 6
5.	Rp. 38.500.000	16 Hari	Padang- Madinah Plus Kuala Lumpur	Hotel bintang 4
6.	Rp. 49.000.000	30 Hari	Padang- Madinah full Ramadhan	Hotel 4 di Madinah dan Hotel bintang 3 Makkah

Sumber: PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar

B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Dalam temuan penelitian ini penulis akan menguraikan dengan analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan pokok permasalahan. Dan dari hasil kajian teoritis maupun data lapangan yang telah penulis dapatkan maka langkah selanjutnya melakukan analisis terhadap data-data yang didapat di lapangan tersebut. Sehingga dapat diketahui hasilnya secara transparan. Dan mengingatkan bahwa data yang terkumpul dari penelitian ini ialah bersifat kualitatif, maka dalam tahap analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan menggambarkan konsep gaya kepemimpinan demokratis di PT. Asyesa Hasanah Tour & travel Umrah Tanah Datar.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan datanya yaitu dengan

menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian data yang didapat dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Setelah itu data diuji dengan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Dengan demikian dapat dihindari dalam mengambil keputusan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan demokratis kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

Dalam proses wawancara ini penulis melakukan wawancara mendalam dengan kepala cabang, dan karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar dan kemudian melakukan observasi dan dokumentasi di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar, adapun hasil wawancara baik pertanyaan atau jawaban dari responden dan juga analisisnya dapat dilihat dalam deskripsi sebagai berikut.

Adapun hal-hal yang perlu penulis dalam skripsi ini adalah gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

a. Gaya kepemimpinan Demokratis kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

Gaya kepemimpinan demokratis ialah dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari karyawan atau bawahan dengan melalui musyawarah atau mufakat dan kepemimpinan demokratis anggotanya cenderung memiliki moral tinggi dan dapat bekerja sama, dan paling penting pimpinan suatu organisasi atau perusahaan yang demokratis harus mampu mempengaruhi bawahannya.

Adapun gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala cabang PT. Asyesa Hananah Tour & Travel Umrah Tanah Datar adalah dimana setiap ada permasalahan dan juga untuk menunjang kinerja karyawan yang untuk lebih baik yaitu dengan mengadakan rapat musyawarah atau mufakat untuk mendapatkan titik terang atau selusi

bersama supaya terwujudnya visi dan misi perusahaan. Dan gaya demokratis ini juga menciptakan keharmonisan dan kekeluargaan di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar, dimana tenggang rasa, sifat kekeluargaan itu juga bisa mengetahui kekurangan dan kelebihan dari bawahan, dan sifat demokratis kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel umrah Tanah Datar dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kepala cabang mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah

Pengambilan keputusan dengan hasil musyawarah artinya segala pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar berdasarkan hasil musyawarah dan mufakat dengan seluruh karyawan

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak firdaus Al Muqaddas selaku kepala cabang PT Asyesa Hasanah tour & travel Umrah Tanah Datar, beliau menjelaskan:

“ iya betul, setiap mengambil kebijakan dan menghadapi permasalahan di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar selalu mengadakan musyawarah atau mengadakan rapat terlebih dahulu untuk menyelesaikan masalah”

Dan hasil wawancara tersebut diperkuat dengan wawancara yang dilakukan kepada karyawan yaitu buk Nurzaliva sebagai berikut:

“menurut saya kepala cabang PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar itu betul setiap ada permasalahan maupun ada kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan akan selalu melaksanakan musyawarah untuk terlebih dahulu dengan para karyawannya”

Kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar memutuskan segala permasalahan dan persolan

perusahaan dengan cara musyawarah dan mufakat dengan karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala cabang dan karyawan setiap menghadapi persoalan, permasalahan, dan kegiatan selalu maksanakan musyawarah dengan karyawannya terlebih dahulu, supaya permasalahan dan kegiatan dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik.

2) Kepala cabang menerima segala masukan baik saran kritikan dari karyawan

Sikap demokratis dalam menciptakan kekeluargaan yang harmonis dalam semua perusahaan dapat dilihat dari sikap tenggang rasa yang bisa menerima kritikan, saran untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan kedepannya.

Seperti yang dijelaskan bapak Firdaus Al Muqaddas selaku kepala cabang di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar, beliau menjelaskan:

“saya selalu menerima kritikan dan saran dari karyawan-karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan kedepannya, baik itu dari sikap kepribadian maupun dari segi permasalahan dari perusahaan sendiri untuk kemajuan perusahaan.”

Hasil wawancara diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan yaitu bu Nurzaliva sebagai berikut:

“kepala cabang PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar selalu memberikan kritikan dan saran kepada para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga untuk meningkatkan kemampuan atau potensi pada karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala cabang selalu bersikap tenggang rasa kepada karyawannya karna di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar selalu menerapkan setiap kritikan dan saran baik

terhadap kepala cabang maupun kepada karyawannya, untuk menciptakan keharmonisan di dalam perusahaan.

3) Kepala cabang memberi kesempatan pengembangan karier

Memberi kesempatan pengembangan karier untuk dapat berperan serta dalam proses pengambilan keputusan. Seperti yang dijelaskan Bapak Firdaus Al Muqaddas selaku kepala cabang Pt Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar menjelaskan:

“ saya selalu meberikan pengembangan untuk para karyawan seperti melaksanakan pelatihan dan ikut serta dalam manasik haji dan juga rapa-rapat yang ada di dalam perusahaan.

Hasil wawancara juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan yaitu Buk Nurzaliva sebagai berikut:

“ iya benar, kepala cabang selalu mengikut sertakan kami dalam ikut dalam rapat dan juga manasik haji untuk mengetahui teknis keberangkatan haji maupun umrah.

Kepala cabang selalu meberikan pengembangan karier bawahan agar dapat menumbuhkan pentingnya mengembangkan kemampuan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala cabang selalu memberikan pengembangan karier bawahan atau karyawan.

4) Kepala cabang harus menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis

Menciptakan suasana kekeluargaan artinya kepala cabang selalu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis di dalam perusahaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Firdaus Al Muqaddas selaku kepala cabang seperti berikut:

“ didalam lingkungan perusahaan memang harus diciptakan suasana kekeluargaan agar didalam perusahaan merakan rasa kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas didalam perusahaan.

Hasil wawancara juga diperkuat dengan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan Buk Nurzaliva sebagai berikut:

“ kepala cabang memang sangat mementingkan rasa kenyamanan pada setiap karyawan dan memberikan motivasi lebih untuk meningkatkan kinerja dari karyawan”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan kepala cabang bahwa menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan. Karna rasa nyaman dalam suatu organisasi dapat juga menyelesaikan permasalahan dan lebih mudah untuk diselesaikan.

5) Kepala cabang menghargai potensi dari karyawan

Kepala cabang selalu memberikan motivasi atas kinerja karyawan yang mempunyai potensi dan kemampuan dalam bekerja dan mengemban tanggung jawabnya dengan cara memberikan bonus dan juga memberikan bonus umrah gratis jika target dari perusahaan tercapai dengan sangat maksimal.

Seperti yang dijelaskan Bapak Firdaus Al Muqaddas selaku kepala cabang, beliau menjelaskan:

“setiap dari karyawan yang memiliki potensi dan kualitas kinerja yang bagus saya akan memberikan bonus atau hadiah untuk memotivasi dan juga menunjang lebih baik kinerja dari karyawan untuk kedepannya”

Hasil wawan cara diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan yaitu Buk Nurzaliva, sebagai berikut:

“beliau selalu memotivasi karyawan untuk maju dan mengembangkan potensi dengan caranya memberikan bonus seperti berangkat umrah gratis dan motivasi untuk terbentuknya kualitas kinerja karyawan yang mempuni.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan setiap kinerja karyawan dengan mempunyai potensi yang bagus baik secara individu maupun kelompok untuk itu diberi penghargaan ataupun bonus untuk meningkat kinerja dari

karyawan di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

6) Kepala cabang bersikap komunikatif dengan bawahan

Komunikatif dengan bawahan artinya kepala cabang menggunakan pendekatan-pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Firdaus Al muqaddas selaku kepala cabang beliau menjelaskan:

“ saya melakukan pendekatan dengan cara terbuka dan mendekatkan diri dengan karyawan, misalnya berkunjung ke ruangan kerja dan juga memberikan motivasi kepada karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.’

Hasil wawancara juga diperkuat dengan wawancara kepada karyawan yang dilakukan dengan Buk Nurzaliva sebagai berikut:

“ kepala cabang selalu menjalin hubungan dengan baik dengan karyawan, mungkin beliau memberikan contoh untuk menjalin hubungan dengan baik kepada seluruh orang yang ada dalam perusahaan, kepemimpinan dengan beliau jalankan saat ini untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih baik dan maju untuk kedepannya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala cabang selalu melakukan pendekatan dengan semua karyawan untuk menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang, memberikan motivasi dan bimbingan untuk mencapai suasana kerja yang kualitas professional.

7) Kepala cabang partisipatif dengan bawahan

Partisipatif artinya berusaha memberikan dorongan untuk aktif melaksanakan tugas ataupun semua keputusan yang telah ditetapkan.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Firdaus Al Muqaddas selaku kepala cabang, beliau mejelaskan:

“ saya mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan permasalahan dan mengembangkan kemampuan diri’

Berasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala cabang selalu mendorong dan memberikan inovasi yang baik kepada karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

8) Kepala cabang meberikan pembinaan dan penyuluhan

Tanggap dengan situasi artinya kepala cabang sering turun kebawah memberikan motivasi dan pengamatan terhadap hasil kinerja dari karyawan.

Seperti yang dijelaskan Bapak Firdaus Al Muqaddas selaku kepala cabang, beliau menjelaskan:

“ saya selalu ingin mengetahui tentang kinerja dari karyawan, maka biasanya saya melihat karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala cabang selalu meberikan motivasi dan pengamatan kepada karyawan, bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

C. Pembahasan Penelitian

Pembahasan ini menjelaskan tentang temuan penelitan yang diperoleh dilapangan sebagai mana yang telah dijelaskan diatas. Temuan penelitian membahas tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam meningkatkan Kinerja karyawan Di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar

Kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan untuk mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan karyawan. Kinerja

merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah dicapai ditetapkan. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan dan Visi Misi perusahaan. Dalam hal ini kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yang mana kepemimpinan demokratis dituntut untuk bisa bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dilapangan dalam penelitian ini teori tentang gaya kepemimpinan demokratis PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar secara teori telah memenuhi prinsip yang dikemukakan oleh Robbins yaitu kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang mana telah dilakukan oleh kepala cabang dengan selalu memotivasi, menerima kritikan dan saran dari karyawan, dan juga dalam mengambil keputusan berdasarkan hasil wawancara dalam mewujudkan tujuan utama dari perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis kepala cabang PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar dapat dilihat dari 8 hal sebagai berikut:

- a. Kepala cabang mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah kepala cabang dan karyawan setiap menghadapi persoalan, permasalahan, dan kegiatan selalu maksanakan musyawarah dengan karyawannya terlebih dahulu, supaya permasalahan dan kegiatan dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik.
- b. Kepala cabang menerima segala masukan baik saran kritikan dari karyawan kepala cabang selalu bersikap tenggang rasa kepada

karyawannya karna di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar selalu menerapkan setiap kritikan dan saran baik terhadap kepala cabang maupun kepada karyawannya, untuk menciptakan keharmonisan di dalam perusahaan.

- c. Kepala cabang memberi kesempatan pengembangan karier Kepala cabang selalu meberikan pengembangan karier bawahan agar dapat menumbuhkan pentingnya mengembangkan kepampuan.
- d. Kepala cabang harus menciptakan suasana yang kondusif dan harmoniskepala cabang menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan. Karna rasa nyaman dalam suatu organisai dapat juga menyelesaikan permasalahan dan lebih mudah untuk diselesaikan.
- e. Kepala cabang menghargai potensi dari karyawansetiap kinerja karyawan dengan mempunyai potensi yang bagus baik secara individu maupun kelompok untuk itu diberi penghargaan ataupun bonus untuk meningkat kinerja dari karyawan di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.
- f. Kepala cabang bersikap komunikatif dengan bawahan kepala cabang selalu melakukan pendekatan dengan semua karyawan untuk menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang, memberikan motivasi dan bimbingan untuk mencapai suasana kerja yang kualitas professional.
- g. Kepala cabang partisipatif dengan bawahan kepala cabang selalu mendorong dan memberikan inovasi yang baik kepada karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.
- h. Kepala cabang meberikan pembinaan dan penyuluhan kepala cabang selalu meberikan motivasi dan pengamatan kepada karyawan, bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugass yang telah diberikan.

Melalui gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan kepala cabang PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar sebagai intansi haji dan umrah yang berdedikasi tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Pengaruh yang penulis temukan bahwa efek dari kepemimpinan yang

dilakukan pimpinan PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar terhadap karyawannya adalah:

a. Disiplin

Disiplin disini adalah mulai tingkat kehadiran yang tepat waktu, dan penyelesaian tugas- tugas pada tepat waktu

b. Dedikasi

Terkadang para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja walaupun jam kerja telah selesai. Dan juga ketika jam kerja belum selesai, para karyawan tetap melanjutkan pekerjaan.

c. Pemahaman tugas

Dengan adanya pola kepemimpinan demokratis yang diterapkan, para karyawan lebih semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang berikan.

Jika mengacu pada teori yang ada unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya bonus (*reward*).

Itu semua terwujud melalui bagaimana pimpinan menggunakan pola gaya kepemimpinan demokratis. Ini sangat jelas bahwa kepala cabang PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah tanah Datar telah mengaplikasikan hal tersebut. Baik berupa *reward* motivasi dan dukungan oleh pemimpin secara langsung. Tujuannya agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Setelah penerapan teori yang ada, dengan semakin disiplinnya karyawan, mulai dari datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dedikasi yang tinggi terhadap instansi juga membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja karyawan PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yang telah diterapkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya terkait dengan Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis Di PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar telah memperngaruhi terhadap kinerja karyawan dalam bekerja dilihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dalam mengabil keputusan dan juga memberikan motivasi bonus atau *reward* kepada karyawan hal itu berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Karyawan juga lebih giat dalam bekeja, mulai dari kedisiplinan, loyalitas dalam bekerja dan berdedikasi tinggi kepada perusahaan. Hal ini membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan Bapak Firdaus Al Muqaddas pemimpin PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

B. Implikasi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala cabang PT. Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja dari karyawanya. Jadi, hal ini mengandung implikasi agar kedepannya PT. Asyesa hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar juga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lain, guna untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

C. Saran

Walaupun perubahan kinerja karyawan semakin baik karena gaya kepemimpinan demokratis Pt Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar, namun ada banyak hal yang harus diperhatikan. Menurut saran penulis bagi pimpinan hendaklah gaya kepemimpinan tidak hanya satu dalam kepemimpinannya. Akan tetapi memilih dengan kondisi para karyawan. Sedangkan untuk para karyawan hendaklah mengikuti saran dan petunjuk dari pimpinan selama itu untuk membangun dan kemajuan PT Asyesa Hasanah Tour & Travel Umrah Tanah Datar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, N. (2013) *Daya Saing Perguruan Tinggi*. Padang. Fakultas Ekonomi-Universitas Andalas
- Budianto, N. d. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Total Quality Management*. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional.
- Dubrin, A. d. (2005). *Leadership. The Complete Ideal's Guide* . Jakarta: Prenada Media.
- Handoyo, S.(2010)“Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi”. *Makara, Jurnal Sosial Humaniora*: Vol 14 (2) page130-140
- S. (2010) “Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi”. *Makara ,Jurnal Sosial Humaniora* Vo. 114 (2) page 130-140.
- Hasibuan, Malayu.S.P.2007,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara , Jakarta.
- John W, N. S. (2000). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, APrabu.2005.*Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Maliki Press.
- Siagan, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia* . jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyanto.(2008)“Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Iklim Sekolah, dan Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah terhadap Keberhasilan Sekolah

menurut Persepsi Guru SMK Negeri dan /Swasta di Kota Blitar”, *Disertasi*. Malang. Universitas Negeri Malang.

Sugiyono, 2010, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung

Sukma, O. Dan, Hidayati, D. 2020. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 2 Bencah Kabupaten Bangka Selatan* 27(2): 262-263.

Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deresan CT X

Yuniarshih, T. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

