

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA ANUGERAH YALAPERSADA

by Anisa Dita

Submission date: 02-Jun-2023 09:28AM (UTC-0700)

Submission ID: 2107581061

File name: TKAN_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT._PERMATA_ANUGERAH_YALAPERSADA.docx (78.67K)

Word count: 5936

Character count: 39865

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA ANUGERAH YALAPERSADA

Sindy Anggun Hariyanti¹⁾, Leonard Adrie Manafe²⁾, Dhyah Wulansari³⁾

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

E-mail koresponden: leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

Abstract

This study aims to provide a description and analysis related to the leadership role at PT. Permata Anugerah Yalapersada. The research method used in this study is qualitative with a descriptive approach. Primary data collection through interviews with eight company employees who became research informants. The results showed that the role of leadership in improving employee performance at PT. Permata Anugerah Yalapersada with leader performs interpersonal roles consisting of the role of the figurehead which is to represent the company, the role of the leader is to provide motivation and the role of liaison is to maintain communication with employees. The role of information consists of the role of the monitor, which is to receive information from various sources; the role of the disseminator such as always updating the latest information, the role of the spokesman is to convey information to outside parties. Decision making consists of the role of entrepreneurship namely providing ideas for job renewal, the role of handling disturbances as mediators in conflicts, the role of allocating resources by channeling funds transparently and the role of negotiators by participating in negotiations, the results show that the role of leaders has a significant effect on employee performance.

Keywords : Role, Leadership, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah maupun perusahaan memiliki tujuan dalam pengoptimalan sumber daya manusia dan bagaimana dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak terlepas dari faktor kinerja dengan harapan dapat bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Adriani Metalia, 2023). Menurut Lengkong dalam jurnal penelitian Pratiwi & Adrie, (2022) menyatakan; Suatu proses dalam penilaian dan evaluasi prestasi kerja dari karyawan merupakan pengertian dari kinerja, tanggapnya karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya diharapkan dapat menghasilkan karya yang bagus dengan kualitas tinggi. Menurut Sutrisno dalam penelitian Butarbutar et al., (2021) memaparkan bahwa adanya empat aspek kinerja karyawan, 1) kualitas yang dihasilkan, yang memuat kebenaran hingga kesalahan dalam bertugas; 2) kuantitas yang dihasilkan, seperti berapa banyak produk yang dihasilkan atau jasa; 3) waktu kerja, yang memuat kehadiran, masa kerja dan keterlambatan dari pekerjaan yang telah dijalani; 4) kerja sama, bagaimana suatu individu terlibat saling membantu ataupun menghambat rekan kerjanya. Karena itu karyawan termasuk dalam aset penting dalam perusahaan yang memiliki peran di dalamnya. Untuk mendapat kinerja yang baik tentunya hal ini berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja, dengan adanya hubungan kerja tersebut dapat diketahui apakah karyawan merasa nyaman atau tidak bekerja di dalam perusahaan, maka dari itu dalam suatu perusahaan maupun organisasi perlu adanya perencanaan dalam pengolahan sumber daya manusia agar didapatkan orang yang tepat sesuai jabatannya. Kepemimpinan merupakan salah

5
satu peran penting yang menyangkut fungsi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Seorang pemimpin merupakan peran yang sangat penting dalam suatu kegiatan, organisasi maupun perusahaan. Menurut Rumulus, Lumolos, & Mantiri pada penelitian Iriawan (2020) suatu tindakan, sikap maupun perilaku seseorang yang memiliki status atau kedudukan yang menjadi harapan oleh sekelompok maupun banyak orang. Menurut Henry Mintzberg tahun 1973 pada penelitian Putra & Wispandono (2022) menjelaskan tiga peran penting yang dijalankan oleh manajer (pimpinan) dimanapun letak hierarkinya, pertama peran antar pribadi (*Interpersonal role*) terdiri *figurehead*, *leader* dan *liaison*, kedua peran sumber informasi (*Informational role*) terdiri *monitor*, *disseminator*, *spokesman*, ketiga peran pembuat keputusan (*Decision making*) terdiri *entrepreneur*, *disturbance handler*, *resource allocator* dan *negotiator*. Pemimpin bertanggung jawab terhadap semua pihak yang terkait dengan bawahannya. Selain itu pemimpin juga bertanggung jawab dalam hal konflik perusahaan, hubungan dengan organisasi lain, serta informasi terbaru terkait karyawan di perusahaan dan pihak luar. Menurut Hidayat dalam penelitian Alhabsyi et al., (2022) suatu kemampuan untuk menggerakkan, membina, menasehati, mengarahkan, mengajak, melatih, membimbing, memerintah, menghukum bahkan melarang semua sumber daya didalam organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara efektif dan efisien adalah pengertian dari kepemimpinan. Dari pengertian tersebut di dapat tiga unsur dalam kepemimpinan yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*).

1
Untuk mengkaji lebih dalam terkait peran kepemimpinan yang menjadi suatu masalah serius dan perlu diperhatikan, untuk itu sebelum dilakukannya penelitian ini, dengan upaya pencarian bahan referensi serupa yakni penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Setiawati et al., (2020) dengan judul Peranan Manager Operasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pesat Jaya Persada Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukan bahwa pemimpin berperan dalam hubungan antar pribadi, informasi dan dalam pembuat keputusan didalam perusahaan secara baik dan sesuai keputusan karyawan, tentunya juga memberikan pengaruh positif terhadap karyawan. Adanya upaya yang dilakukan pimpinan dalam mengatasi hambatan sudah terlaksana dengan baik dimana pemimpin menerapkan beberapa hukuman yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian *reward* atas hasil kerja perusahaan juga menjadikan adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Ibrahim et al., (2020) dengan judul Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula). Dari penelitian tersebut didapat hasil bahwa Camat berperan penting dalam kepemimpinan di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula terindikasi cukup baik, pengambilan tindakan agar terlaksananya peran kepemimpinan dengan cara menjadi motivator, mempengaruhi bawahan, melakukan peran antar pribadi, informasional serta dalam mengambil keputusan yang dapat memacu hingga menumbuhkan rasa percaya diri pegawai agar kinerja meningkat.

Penelitian oleh Wahyudi et al., (2020) dengan judul Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa pemimpin sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai, adapun beberapa penerapan yang dilakukan pemimpin yaitu membuat pelatihan kedisiplinan, menganalisis rencana-rencana yang akan diambil, pengembangan loyalitas para pegawai, pengawasan terhadap pelaksanaan rencana, pengambilan keputusan sesuai aturan, memberikan *reward* atas kinerja pegawai, serta memberikan hukuman teguran terhadap pegawai yang kurang baik kinerjanya menjadikan pegawai lebih semangat dalam bekerja serta selalu berhati hati dalam melaksanakan pekerjaanya.

Kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan dapat menyebabkan penurunan pada kinerja, tentu hal ini menyebabkan performa perusahaan menjadi kurang maksimal dan dapat berdampak negatif jika terus berkelanjutan kedepannya (Afandi & Bahri, 2020), maka dari itu di butuhnya peran pemimpin yang dapat memberikan motivasi serta dapat menjalankan fungsinya yaitu sebagai pembuat perencanaan, pengorganisasian, serta memiliki jiwa kepemiminan yang dapat mengendalikan konflik serta hambatan didalam perusahaan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang mengarah pada referensi penelitian yang serupa, menjadikan peneliti berkeinginan melakukan penelitian terkait peran kepemimpinan pada PT. Permata Anugerah Yalapersada. PT. Permata Anugerah Yalapersada merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang konstruksi, yang memiliki tujuan mampu memberikan kinerja terbaik kepada klien pengguna jasa. Untuk mewujudkan kinerja terbaik tentunya peranan pemimpin sangat dibutuhkan karyawan. Aspek terkait peranan pemimpin dalam perusahaan akan dikaji didalam penelitian ini agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Walidin, Saifullah & Tabrani tahun 2015 dalam penelitian Fadli (2021) suatu proses penelitian yang memahami fenomena-fenomena manusia ataupun sosial dengan menyajikan keseluruhan gambaran kompleks yang dipaparkan dalam kata-kata, pandangan yang diperoleh dari informan secara rinci, serta dilakukan latar setting secara alamiah.

Peneliti memberikan gambaran deskriptif terkait dengan peran kepemimpinan pada PT. Permata Anugerah Yalapersada yang merupakan usaha yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi dengan lokasi Jl. Gayungsari Barat No.91, Gayungan, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur 60235.

Teknik pengambilan narasumber secara random terdiri dari delapan karyawan perusahaan yang bertempat di Surabaya dan Sidoarjo. Informan berjenis kelamin perempuan dan laki laki yang memiliki rentang usia 23-39 tahun.

Teknik pengambilan data dilakukan melalui wawancara secara mendalam untuk semua informan, pengamatan langsung ke obyek penelitian, dan dokumentasi beberapa kegiatan usaha.

Data yang diperoleh peneliti berupa data primer dari hasil wawancara informan dan data sekunder diperoleh dari referensi jurnal, website, dan data historis perusahaan.

Adapun subjek penelitian dan pertanyaan wawancara terkait dengan topik penelitian Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Anugerah Yalapersada dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1
Subjek Penelitian

No	Inisial	Umur	Divisi Pekerjaan	Domisili	Jenis Kelamin
1	EYP	32 tahun	Pemberkasan	Sidoarjo	Perempuan
2	LS	23	Administrasi Keuangan	Surabaya	Perempuan
3	AA	28 tahun	Legalisasi & Tender	Sidoarjo	Laki-Laki
4	AR	26 tahun	Administrasi	Surabaya	Laki-Laki
5	MS	28 tahun	Tender & Lapangan	Surabaya	Laki-Laki
6	AI	38 tahun	Purchasing & Keuangan	Sidoarjo	Laki-Laki
7	ES	35 tahun	Tender	Sidoarjo	Laki-Laki
8	HA	39 tahun	PM Lapangan	Surabaya	Laki-Laki

Sumber: data diolah

Tabel 2
Topik Wawancara Informan

Indikator		Pertanyaan
1. Peranan Antar Pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>)	a. Peranan sebagai Tokoh Utama (<i>Figurehead</i>)	a) Apakah pemimpin aktif melibatkan diri dalam mewakili perusahaan saat acara?
	b. Peranan Pemimpin (<i>Leader</i>)	b) Apakah pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan / menggerakkan bawahan dalam bekerja?
	c. Peranan sebagai Penghubung (<i>Liaison Manager</i>)	c) Apa yang dilakukan pemimpin dalam menjaga hubungan / komunikasi baik dengan karyawan?
2. Peranan yang berhubungan dengan Informasi (<i>Informational Role</i>)	a. Peranan sebagai Pemantau (<i>Monitor</i>)	a) Apakah pemimpin sering menerima informasi dari berbagai sumber, baik dari karyawan / dari luar perusahaan?
	b. Peranan sebagai Penyebar (<i>Disseminator</i>)	b) Apakah pemimpin selalu terbuka dalam penyampaian informasi seperti update informasi terkini kepada karyawan?
	c. Peranan sebagai Juru Bicara (<i>Spokesman</i>)	c) Seberapa berpengaruh peran pemimpin dalam penyampaian informasi kepada pihak luar?
3. Peranan sebagai Pembuat Keputusan (<i>Decisional Role</i>)	a. Peranan sebagai Pengusaha (<i>Entrepreneur</i>)	a) Apakah pemimpin sering memberikan ide pembaruan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan?
	b. Peranan sebagai Penangan Gangguan (<i>Disturbance Handler</i>)	b) Bagaimana peran pemimpin saat terjadi konflik didalam perusahaan?
	c. Peranan sebagai Pengalokasi Sumber Daya (<i>Resource Allocator</i>)	c) Apakah peran pemimpin dalam pendistribusian dana sudah berjalan dengan transparan?
	d. Peranan sebagai Negosiator (<i>Negotiator</i>)	d) Bagaimana cara pimpinan berpartisipasi dalam negosiasi harga dengan klien?

Sumber : (Setiawati et al., 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

a) Peranan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

1) Peranan sebagai Tokoh Utama (*Figurehead*)

Apakah pemimpin aktif melibatkan diri dalam mewakili perusahaan saat acara?

Respon informan terkait pertanyaan 1a menyatakan “Iya, pemimpin secara aktif mewakili perusahaan di acara yang diadakan di luar perusahaan, dari acara

yang formal hingga pertemuan santai” (EYP, AA, MS, AI, ES, HA); Tanggapan selanjutnya: “Tidak, karna saat acara diluar kantor biasanya diwakilkan oleh masing-masing divisi yang sesuai tema acara tersebut” (LS); Tanggapan selanjutnya : “Iya tetapi beliau biasanya hanya menghadiri acara yang menurutnya penting” (AR).

2) Peranan Pemimpin (Leader)

Apakah pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan/menggerakkan bawahan dalam bekerja?

Respon informan terkait pertanyaan 1b menyatakan: “Iya, Pemimpin disini sangat memotivasi karyawannya karna beliau langsung terjun dalam setiap perintah yang langsung diarahkan ke karyawannya, beliau juga langsung, memantau apa kegiatan yang dilakukan karyawan sesuai dengan yang diarahkan” (MS, HA, ES); Tanggapan selanjutnya: “Iya, dalam setiap pertemuan rapat, beliau kadang kala memberikan motivasi atau contoh kalau ingin sukses harus ada kemauan, Seperti banyak yang lulusan SMA, mereka bisa sukses karena punya tekad besar” (EYP, AA, AR, AI); Tanggapan selanjutnya: “Tidak dan iya, pemimpin perlu memberikan motivasi atau contoh untuk selalu memberi semangat tetapi pemimpin tidak perlu selalu menggerakkan atau mengarahkan pekerjaan setiap karyawan” (LS).

3) Peranan sebagai Penghubung (Liaison Manager)

Apa yang dilakukan pemimpin dalam menjaga hubungan/komunikasi baik dengan karyawan?

Respon informan terkait pertanyaan 1c menyatakan: “Untuk menjaga komunikasi yang baik, pemimpin menjadwalkan minimal satu bulan sekali diadakan rapat untuk mendengarkan keluhan dari setiap karyawan yg menghambat pekerjaan” (LS, AA, ES); Tanggapan selanjutnya: “Beliau menjaga komunikasi dengan karyawan, caranya dengan sering menelepon terkait progress pekerjaan, dan secara aktif membalas setiap pertanyaan di grup perusahaan” (EYP, AI); Tanggapan selanjutnya: “Beliau biasanya melakukan makan bersama di suatu tempat sambil berbincang santai, serta diskusi diluar jobdesk seperti film, musik dan lainnya” (MS, AR); Tanggapan selanjutnya: “Dengan melakukan kunjungan proyek beberapa minggu sekali untuk melihat kondisi di lapangan” (HA).

b) Peranan yang berhubungan dengan Informasi (Informational Role)

1) Peranan sebagai Pemantau (Monitor)

Apakah pemimpin sering menerima informasi dari berbagai sumber, baik dari karyawan/dari luar perusahaan?

Respon informan terkait pertanyaan 2a menyatakan: “Iya, karena pemimpin terbuka dengan segala informasi dari karyawannya melalui pertemuan dikantor, by chat pribadi maupun di grup.” (AA); Tanggapan selanjutnya: “Iya, pemimpin kita sangat terbuka disini apalagi terakit informasi-informasi seperti itu, entah itu informasinya dari vendor atau sekedar informasi dari karyawan beliau sangat menerima informasi tersebut” (MS, EYP, LS, AR, ES); Tanggapan selanjutnya: “Pemimpin sering menerima informasi dari berbagai pihak, seperti update tender, progress pekerjaan lapangan, perolehan harga dari vendor maupun informasi dari dinas” (AI, HA).

2) Peranan sebagai Penyebar (Disseminator)

Apakah pemimpin selalu terbuka dalam penyampaian informasi seperti update informasi terkini kepada karyawan?

Respon informan terkait pertanyaan 2b menyatakan: *"Beliau selalu terbuka, karena tiap kali ada informasi mengenai pekerjaan, beliau selalu yang menginfokan ke karyawan nya, seperti kemarin di rapat, beliau menginfokan informasi terkini mengenai perusahaan ke karyawannya"* (EYP, LS, AR); Tanggapan selanjutnya: *"Sangat terbuka, karna perusahaan kita ini berjalan dibidang konstruksi jadi beliau selalu memberi update baik dari peraturan baru dari perpu dan lelang beliau sangat update"*(MS, AA, AI); Tanggapan selanjutnya: *"Pemimpin selalu update informasi jika ada progress lapangan yang dirasa tidak sesuai dengan pihak luar maupun pihak kantor"* (HA).

3) Peranan sebagai Juru Bicara (*Spokesman*)

Seberapa berpengaruh peran pemimpin dalam penyampaian informasi kepada pihak luar?

Respon informan terkait pertanyaan 2c menyatakan: *"Peran pemimpin dalam penyampaian informasi sangat penting, karena jika kita keluar tanpa menyebutkan nama pemimpin kemungkinan tidak akan ditemu / disambut, jika kita ada pekerjaan ke pihak luar"* (LS, EYP, AA, AR, ES); Tanggapan selanjutnya: *"Sangat berpengaruh, apalagi pemimpin disini adalah penjembaran kita antara karyawan dengan pihak luar baik itu terkait pihak luar itu sesama kontraktor atau dengan vendor yang mau melakukan kontrak dengan barang dan lainnya"* (MS); Tanggapan selanjutnya: *"Sangat berpengaruh, seperti pembuatan berkas berkas yang memerlukan pihak bank untuk kelengkapan data, jika dengan bantuan beliau kita bisa masuk ke golongan prioritas tanpa mengantri dan proses lebih cepat"* (AI)); Tanggapan selanjutnya: *"Sangat berpengaruh, kebanyakan masalah progress pekerjaan dengan dinas diselesaikan oleh pemimpin langsung"*(HA).

c) Peranan sebagai Pembuat Keputusan (*Decisional Role*)

1) Peranan sebagai Pengusaha (*Entrepreneur*)

Apakah pemimpin sering memberikan ide pembaruan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Tanggapan informan terkait pertanyaan 3a menyatakan: *"Pemimpin lebih condong ke motivasi untuk ide ide pembaruan, karna beliau juga sangat suka jika karyawannya aktif bekerja bahkan aktif bertanya apalagi terkait infomasi baru"* (MS, EYP, AA, ES, HA); Tanggapan selanjutnya: *"Iya, karena dengan informasi terkait ide pembaruan dari pemimpin, maka karyawan akan termotivasi dan tau bahwa di luar perusahaan sudah sangat maju dan karyawan harus meningkatkan kinerja dan mengejar ketertinggalan tersebut"* (LS); Tanggapan selanjutnya: *"Iya, pemimpin selalu memberikan ide pembaruan seperti terakhir kemarin saat rapat beliau menyampaikan ide yang sudah pernah dijalankan diperusahaan temannya dan mau diterapkan juga diperusahaannya sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan, ide tersebut terkait dengan penerapan manajemen terbuka yang diharapkan kedepannya karyawan dapat bertukar ide satu sama lain"* (AR, AI).

2) Peranan sebagai Penangan Gangguan (*Disturbance Handler*)

Bagaimana peran pemimpin saat terjadi konflik didalam perusahaan?

Tanggapan informan terkait pertanyaan 3b menyatakan: *"Dengan cara memanggil kedua pihak yang sedang berkonflik untuk menyelesaikan konflik"*

tersebut” (EYP, LS, AA, AI, ES); hal ini diperkuat dengan tanggapan: “Beliau selalu jadi penengah untuk konflik didalam perusahaan dan biasanya akan dilakukan diskusi bersama di ruang rapat dengan cara menegur dan mengevaluasi”(AR, HA); Tanggapan selanjutnya: “Saya rasa beliau sangat imbang orangnya, dalam artian sangat adil, dimana saat ada masalah si A dan si B beliau tidak mau mengambil keputusan yang salah si A atau si B melainkan beliau mencari informasi sampai dapat baru bisa menilai sendiri”.

3) Peranan sebagai Pengalokasi Sumber Daya (*Resource Allocator*)

Apakah peran pemimpin dalam pendistribusian dana sudah berjalan dengan transparan?

Respon informan terkait pertanyaan 3c menyatakan: “Pendistribusian dana ada divisi tersendiri, tetapi jika bidang lain membutuhkan informasi maka beliau akan memberikan informasi tersebut”(EYP, AA, AR, ES); Tanggapan selanjutnya: “Pemimpin sudah transparan sejauh ini, pengalokasian dana juga sudah jelas seperti dana ke proyek mana beliau turut andil memantau berapa persen untuk pekerja dan berapa ke material dan lainnya. Beliau juga memantau bukti transaksi keuangan melalui laporan yang di update melalui grup” (MS, AI, HA); Tanggapan selanjutnya: “Sudah Transparan, dana harus transparan setiap pengeluaran dengan menyertakan laporan yang jelas dan bukti-bukti pembayaran atau nota atas laporan tersebut dan menyampaikannya ke pihak pimpinan 1 minggu sekali” (LS).

4) Peranan sebagai Negosiator (*Negotiator*)

Bagaimana cara pimpinan berpartisipasi dalam negosiasi harga dengan klien?

Respon informan terkait pertanyaan 3d menyatakan: “Disini pemimpin kita kalau ada negosiasi harga dengan klien langsung turun sendiri dalam artian langsung bertanya dan deal ditempat dimana karyawan hanya bagian untuk mengevaluasi dan mencatat.” (MS, AR, AI, EYP, LS); Tanggapan selanjutnya: “Dikarenakan ketika pimpinan ikut bernegosiasi harga langsung bisa deal dengan harga miring”(ES, HAS); Tanggapan selanjutnya: “Sangat penting, pihak diluar sana yang jika ingin mendapatkan harga lebih murah biasanya beberapa dari mereka ingin bertemu dengan pimpinan langsung”

3.2 Hasil Pembahasan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, ada beberapa peranan yang dilakukan pimpinan PT. Permata Anugerah Yalapersada yaitu dengan melakukan peranan yang berhubungan antar pribadi, peranan yang berhubungan dengan informasi, serta peranan dalam pembuatan keputusan.

Berlandaskan wawancara dengan informan maka di dapat hasil dan pembahasan penelitian sebagai berikut :

a) **Peranan Yang Berhubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)**

Perusahaan yang memiliki kinerja baik tidak terlepas dari baiknya hubungan antara karyawan dengan pimpinan, komunikasi antara kedua pihak hingga peran aktif atasan didalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 1) Peranan sebagai Tokoh Utama (*Figurehead*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada tidak terlepas dengan keterikatan kepada pihak luar, dimana pemimpin secara aktif mewakili perusahaan dalam pertemuan yang dilakukan dengan pihak luar. Peranan sebagai tokoh utama (*figurehead*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan

kinerja karyawan yaitu menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan pihak luar.

Dari hasil wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin terlibat aktif mewakili perusahaan dalam beberapa kesempatan, walau ada salah satu pendapat yang menyatakan bahwa keterlibatan divisi masing-masing untuk bertanggung jawab atas beberapa acara, namun perwakilan divisi masing-masing juga selalu konfirmasi ke pimpinan terkait acara yang akan dihadiri, ada tanggapan lain terkait pimpinan aktif tetapi hanya menghadiri acara tertentu yang menurutnya penting, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu pemimpin dikarenakan kadang ada acara yang kebetulan diadakan pada jam yang sama, maka beliau lebih memilih acara yang lebih penting untuk dihadiri. Pemimpin sudah melakukan peran tokoh utama (*figurehead*) yakni dalam setiap situasi dan kesempatan pemimpin terlibat dalam mewakilinya (Awaluddin & Zulfikar, 2020)

- 2) Peranan sebagai Pemimpin (*Leader*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada berkaitan erat dengan pemberian motivasi kepada karyawan untuk menggerakkan karyawan dalam bekerja. Peranan sebagai pemimpin (*leader*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin sering memberi motivasi untuk karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja, pemimpin juga terjun langsung ke lapangan untuk lebih memberi motivasi dan menggerakkan karyawannya dalam bekerja, ada pendapat lain yang menyatakan bahwa pemimpin perlu memberikan motivasi tetapi pemimpin tidak perlu selalu menggerakkan atau mengarahkan pekerjaan setiap karyawannya, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja pasti juga sudah memiliki divisi masing-masing di perusahaan, pemberian motivasi atau arahan kepada karyawan dirasa sudah cukup oleh pemimpin karena karyawan mempunyai tanggung pada pekerjaannya masing-masing. Pimpinan sudah melakukan peran pemimpin (*leader*) yakni pemimpin menjalin hubungan antar pribadi dengan anggota organisasinya, dengan ikut andil dalam membimbing, memberikan motivasi, mengendalikan serta mengembangkan sebagai fungsi utama pemimpin. (Juarman et al., 2020)

- 3) Peranan sebagai Penghubung (*Liaison Manager*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada berkaitan dengan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam menjaga hubungan baik satu sama lain. Peranan sebagai Penghubung (*Liaison Manager*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu terjalinnya chemistry yang baik antara pimpinan dengan karyawannya, agar selalu tercipta kondisi nyaman bekerja didalam perusahaan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemimpin melakukan berbagai hal untuk menjaga komunikasi dengan karyawannya dari diadakannya acara formal seperti rapat perusahaan membahas progress pekerjaan dan bagaimana tujuan perusahaan kedepannya, komunikasi melalui media sosial, hingga berbincang santai diluar jobdesk perusahaan, kunjungan proyek yang dilakukan seminggu sekali dapat meningkatkan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan bagian tim lapangan. Hubungan baik antara karyawan dan atasan tidak

begitu saja bisa terjalin dengan baik apabila salah satu pihak tidak ikut andil didalamnya, dalam hal ini berarti pemimpin juga bisa membangun rasa nyaman dan percaya dari karyawan sehingga didapat hasil komunikasi serta hubungan yang baik antara keduanya. Pimpinan sudah melakukan peran sebagai penghubung (*liaison manager*) yakni pimpinan bertanggung jawab dalam berinteraksi dengan staf, kolega dan individu selain organisasi dengan tujuan memperoleh informasi. (Kurniasih, 2021)

18

b) Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*)

Peningkatan kinerja perusahaan berhubungan erat dengan penyaluran informasi antara pimpinan dan karyawan, penyaluran informasi yang akurat dan terbuka sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan yang menjadikan pimpinan sebagai saraf pusat informasi didalam perusahaan.

- 1) Peranan sebagai Pemantau (*Monitor*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada tidak terlepas dari penerimaan segala bentuk informasi dari segala sumber termasuk dari karyawan dan pihak luar. Peranan sebagai Pemantau (*Monitor*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan agar tidak adanya salah paham terhadap informasi didalam maupun diluar perusahaan yang menjadikan hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam hal informasi dapat terjalin dengan baik.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki peranan sebagai Pemantau (*Monitor*) yakni dengan penerimaan segala informasi dari berbagai pihak, baik informasi dari dalam perusahaan hingga dari luar perusahaan. Adapun cara yang dilakukan pemimpin dalam penerimaan informasi yaitu melalui pertemuan dikantor, dalam komunikasi antar pribadi hingga didalam grup, pemimpin juga secara aktif menerima informasi dari pihak luar seperti vendor perusahaan terkait harga bahan baku, informasi dari dinas tentang pengadaan lelang atau tender dari tahap awal hingga penyampaian hasil pemenang, hingga informasi dari pekerja di lapangan terkait progress pekerjaan yang sedang berlangsung. Pimpinan sudah melakukan peran memantau (*monitor*) yaitu mencari informasi internal dan eksternal tentang hal yang kedepannya berpengaruh kepada organisasi atau perusahaan. (Suri, 2020)

- 2) Peranan sebagai Penyebar (*Disseminator*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada dapat tercermin dari keterbukaan pimpinan dalam penyampaian informasi terkini tentang perusahaan maupun berbagai hal kepada karyawan. Peranan sebagai Penyebar (*Disseminator*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu keterbukaan informasi agar didapatkan informasi yang lengkap, benar dan tepat waktu dari perusahaan atas fakta tentang perusahaan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki peranan sebagai Penyebar (*Disseminator*) yaitu dengan penyampaian berbagai informasi dari berbagai pihak terkait perusahaan kepada karyawan. Informasi yang di sampaikan pimpinan memuat berbagai hal seperti informasi terbaru tentang perusahaan, update peraturan terbaru dari perpu, informasi terbukanya jadwal lelang hingga informasi progress di lapangan tiap minggu agar di dapatkan kesesuaian antara pihak lapangan, pihak luar serta pihak kantor. Pimpinan sudah melakukan peran penyebar (*disseminator*) yakni menyebarkan informasi secara

internal yang di dapatkan dari sumber internal atau sumber eksternal. (Miladia et al., 2022)

- 3) Peranan sebagai Juru Bicara (*Spokesman*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada berkaitan dengan penyampaian informasi dari pimpinan sebagai pusat informasi perusahaan kepada pihak luar. Peranan sebagai Juru Bicara (*Spokesman*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu sebagai pen jembatan antara pihak karyawan dengan pihak luar, keterlibatan pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap pihak luar karna pimpinan selalu menjalin hubungan baik dalam komunikasi dan kerjasama dengan pihak luar.

Dari hasil wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin memiliki peranan sebagai Juru Bicara (*Spokesman*) yaitu sebagai pihak paling penting dalam hal pen jembatan dengan pihak luar, dengan bantuan pimpinan kita bisa dengan mudah mendapatkan akses ke banyak hal seperti ketika perusahaan ada kepentingan dengan pihak luar seperti kebutuhan informasi kelengkapan berkas, harga bahan baku hingga bantuan dukungan alat konstruksi, jika kita sendiri yang mengajukan permohonan maka proses cenderung lama dan respon yang didapatkan biasanya kurang ramah, tapi jika menggunakan bantuan atasan dalam menyampaikan kebutuhan informasi tersebut respon pihak luar cenderung berbeda, karna kita langsung disambut saat datang ke tempat pihak luar dan mereka merespon dengan cepat jika kita hubungi. Adapun hal lain terkait peran pimpinan sebagai Juru Bicara (*Spokesman*) adalah ketika berhubungan dengan pihak luar seperti bank dan dinas setempat, pemimpin di perusahaan terkenal mempunyai hubungan baik dengan pihak tersebut, sehingga proses penyelesaian masalah, pembuatan dokumen kelengkapan, dan permintaan referensi untuk kebutuhan proyek dapat terlaksana dengan cepat dan berjalan dengan baik. Pimpinan sudah melakukan peran juru bicara (*spokesman*) yakni pemberian informasi tentang organisasi kepada pihak eksternal serta melayani dalam kapasitas dengan melobi dan memberi informasi ke pihak luar sebagai pemangku kepentingan utama (Salaputa et al., 2023)

c) Peranan dalam Pembuatan Keputusan (*Decisional Role*)

Peningkatan kinerja perusahaan selalu berkaitan dengan peranan pemimpin selaku pembuat keputusan utama, pemimpin harus dapat menentukan mana hal yang harus dilakukan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan, tetapi karyawan juga sangat berperan penting terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan.

- 1) Peranan sebagai Pengusaha (*Entrepreneur*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada yaitu dengan pemberian ide pembaruan kerja kepada karyawan. Peranan sebagai Pengusaha (*Entrepreneur*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu mengembangkan perusahaan dengan inovasi dan kreatifitas (Rofaida et al., 2020) serta menggunakan kesempatan untuk menciptakan perubahan yang bernilai positif terhadap karyawan dan perusahaan.

Dari hasil wawancara dapat dibahas bahwa pemimpin memiliki peranan sebagai Pengusaha (*Entrepreneur*) yakni dengan memberikan motivasi kepada karyawan berupa ide-ide pembaruan kerja, pemimpin juga sangat suka apabila karyawan karyawan secara aktif menanyakan bagaimana ide tersebut dapat dijalankan dan bagaimana untuk kedepannya agar ide tersebut dapat berjalan dengan baik. Pemberian ide pembaruan kerja kepada karyawan dilakukan pemimpin agar

karyawan termotivasi (Misdiono et al., 2021) dan tahu bahwa perusahaan di luar sudah sangat maju dan karyawan harus meningkatkan kinerja dan mengejar keteringgalan tersebut. Sebagai entrepreneur, pemimpin juga memberikan ide pembaruan kerja lain yaitu penerapan manajemen terbuka seperti di perusahaan pihak luar dengan harapan kedepannya karyawan dapat bertukar ide satu sama lain sehingga meningkatnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Pimpinan sudah melakukan peran pengusaha (*entrepreneur*) yaitu bertindak sebagai perancang, inisiator, serta ikut andil dalam perubahan dan berinovasi. (Mariska et al., 2022)

- 2) Peranan sebagai Penangan Gangguan (*Disturbance Handler*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada yaitu dengan penanganan pada konflik yang terjadi di perusahaan. Peranan sebagai Penangan Gangguan (*Disturbance Handler*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu pemimpin mampu mengendalikan situasi yang tidak kondusif didalam perusahaan, dimana kondisi tersebut tidak bisa hanya diselesaikan tanpa adanya peran pimpinan (Manik & Bancin, 2022). Pemimpin mampu mengendalikan situasi didalam perusahaan, jika situasi terkontrol dan masalah dapat diselesaikan dengan baik, maka karyawan akan kembali nyaman dalam bekerja sehingga meningkatnya kinerja karyawan didalam perusahaan.

Dari hasil wawancara dapat diperoleh kesimpulan bahwa pemimpin memiliki peranan sebagai Penangan Gangguan (*Disturbance Handler*) yaitu dengan cara menjadi pihak penengah dengan cara memanggil kedua pihak yang sedang berkonflik, pemimpin juga melakukan tindakan diskusi didalam rapat terkait masalah yang terjadi dan bagaimana solusi untuk menangani masalah tersebut, teguran kepada karyawan yang sedang berkonflik juga dilakukan agar mereka dapat menyadari kesalahan masing-masing dan mau introspeksi diri dimana letak kesalahan masing-masing sehingga bisa dilakukan evaluasi kedepannya agar tidak terjadi hal yang serupa didalam perusahaan. Pemimpin juga tidak melakukan pilih kasih terhadap karyawan satu sama lain, beliau selalu melihat dari dua sisi, sehingga tidak condong ke yang bermasalah harusnya si A atau si B, beliau mencari informasi dahulu dari berbagai pihak yang terlibat hingga baru bisa menilai sendiri siapakah yang harusnya bertanggung jawab atas konflik tersebut. Pimpinan sudah melakukan peran penanganan gangguan (*disturbance handler*) yaitu bertindak korektif ketika perusahaan menghadapi kesulitan tidak terduga. (Sihotang, 2020)

- 3) Peranan sebagai Pengalokasi Sumber Daya (*Resource Allocator*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada yakni dengan pendistribusian dana perusahaan secara transparan. Peranan sebagai Pengalokasi Sumber Daya (*Resource Allocator*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu kepercayaan karyawan terhadap keuangan perusahaan kedepannya (Sirait & Pardede, 2020) dengan cara pemimpin mengalokasikan dana perusahaan secara transparan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki peranan sebagai Pengalokasi Sumber Daya (*Resource Allocator*) yaitu dengan pendistribusian dana secara jelas, nyata dan transparan. Beberapa divisi berpendapat bahwa mereka kurang paham terkait fungsi ini dikarenakan hal ini sudah dihandle oleh divisi masing - masing yang bertanggung jawab seperti

bagian keuangan dan project manager lapangan, tetapi jika divisi lain membutuhkan informasi tersebut pemimpin secara terbuka memberikan informasi jika diperlukan. Pemimpin juga sudah melakukan transparansi keuangan dengan mengalokasikan dana dengan benar dan tepat sasaran, seperti jelas seperti dana ke proyek maka beliau turut andil memantau berapa persen untuk pekerja dan berapa ke material dan lainnya. Dari bagian keuangan pun juga menjawab jika pimpinan sudah melakukan pengalokasian dana secara jelas dengan adanya laporan progress pekerjaan dengan sinkronisasi biaya yang dikeluarkan. Pimpinan sudah melakukan peran pengalokasi sumber daya (*resource allocator*) dengan mendistribusikan sumber daya dari semua jenis seperti dana, waktu, peralatan, hingga sumber daya manusia. (Marathon, 2019)

- 4) Peranan sebagai Negosiator (*Negotiator*) yang dilakukan pimpinan di PT. Permata Anugerah Yalapersada yaitu dengan berpartisipasi dalam negosiasi harga dengan klien/vendor/pihak luar. Peranan sebagai Negosiator (*Negotiator*) menjadi salah satu parameter yang berdampak secara signifikan kepada peningkatan kinerja karyawan yaitu kemudahan dalam akses informasi kepada pihak luar terkait harga dan penawaran dengan pihak luar.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki peranan sebagai Negosiator (*Negotiator*) yaitu dengan ikut andil dan turun langsung bertemu dengan pihak luar dalam negosiasi harga, hubungan baik antara pimpinan dengan pihak luar dapat terlihat dengan hasil dari negosiasi tersebut, biasanya dengan ikut andilnya pimpinan dalam negosiasi kita bisa mendapatkan harga yang lebih murah / harga miring dari pasaran yang sudah ada. Biasanya juga ada beberapa pihak luar yang ingin bertemu dengan pimpinan langsung jika akan melakukan negosiasi harga, disini dapat terlihat jika peran pimpinan sangat penting dalam harga negosiasi dengan pihak luar, keterlibatan pimpinan secara langsung dapat mempengaruhi hasil dari negosiasi. Pimpinan sudah melakukan peran negosiator (*negotiator*) yaitu dalam negosiasi besar pemimpin mewakili perusahaan sebagai orang yang berpengaruh terhadap keberhasilan yang akan dicapai perusahaan. (Malihah, 2023)

4. KESIMPULAN

Berlandaskan hasil riset dan pembahasan yang dilaksanakan oleh pengkaji mengenai peran kepemimpinan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Peranan yang berhubungan antar pribadi (*interpersonal realtion*) terbagi menjadi tiga peran, dalam peran sebagai tokoh utama (*figurehead*) pemimpin selalu menjaga hubungan baik dengan pihak luar yang menjembatani hubungan antara keryawan dan pihak luar, dalam peran sebagai pemimpin (*leader*) pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, dalam peran sebagai penghubung (*liaison manager*) pemimpin menjaga komunikasi yang baik terhadap karyawannya dengan melakukan berbagai interaksi seperti rapat perusahaan; 2) Peranan yang berhubungan dengan informasi (*Informational Role*) terbagi menjadi tiga peran, dalam peran sebagai pemantau (*monitor*) pemimpin menerima segala informasi baik dari karyawan maupun pihak luar, dalam peran sebagai penyebar (*disseminator*) pemimpin menerima segala informasi dari berbagai pihak, baik informasi dari dalam perusahaan hingga dari luar perusahaan, dalam peran sebagai juru bicara (*spokesman*) pemimpin mewakili perusahaan dalam penyampaian informasi kepada pihak luar; 3) Peranan yang berhubungan dalam

pembuatan keputusan (*decisional role*) terbagi menjadi empat peran, dalam peran sebagai pengusaha (*entrepreneur*) pemimpin memberikan ide pembaruan kerja kepada karyawan, dalam peran sebagai penangan gangguan (*Disturbance Handler*) pimpinan melakukan penyelesaian konflik yang terjadi didalam perusahaan dengan melakukan evaluasi kepada karyawan terkait masalah yang terjadi, dalam peran sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocator*) pimpinan melakukan pendistribusian dana perusahaan secara transparan, dalam peran sebagai negosiator (*negotiator*) pemimpin berpartisipasi dalam negosiasi harga dengan klien/vendor/pihak luar.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah 1) Peranan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*); Pimpinan harus melibatkan diri dalam hubungan dengan pihak luar dengan cara aktif berpartisipasi dalam acara-acara yang dilakukan pihak luar guna menjaga hubungan baik, pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan kepada karyawan juga berdampak untuk meningkatkan kinerja dan terciptanya komunikasi yang baik sehingga karyawan akan lebih giat dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. 2) Peranan yang berhubungan dengan Informasi (*Informational Role*); Pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam mendistribusikan informasi dari pihak luar kepada karyawan, menerima informasi dari berbagai sumber, dan keterbukaan akan informasi yang diperolehnya sehingga perusahaan tidak kekurangan akan kebutuhan informasi yang akurat dan relevan. 3) Peranan sebagai Pembuat Keputusan (*Decisional Role*); Pimpinan harus selalu memberikan ide-ide pembaruan seperti penerapan manajemen terbuka pada perusahaan, penyelesaikan konflik juga dilakukan dengan cara evaluasi terhadap kedua belah pihak yang sedang berkonflik, agar pendistribusian sumber daya terlaksana dengan benar perusahaan melakukannya secara transparan bertujuan agar setiap karyawan juga ikut andil memantau pendistribusian, negosiasi dengan pihak luar juga dapat terlaksana dengan baik jika pimpinan perusahaan melibatkan diri secara langsung saat terjadinya negosiasi harga, karena faktor kepercayaan pihak luar terhadap pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani Metalia, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. *Jurnal Sosial Sains*, 3(3), 248–257. <https://doi.org/10.36418/jurnalsosains.v3i3.702>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Alhabsyi, F., S. Pettalongi, S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>
- Awaluddin, A., & Zulfikar, Z. (2020). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJAPEGAWAI PADA KANTOR URUSAN AGAMA DI KECAMATAN TANGSE KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 94–104. <https://doi.org/10.47647/jsr.v10i2.274>
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(May), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*,

- 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Ibrahim, A. H., Pora, R., & Pora, A. (2020). Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula). *Jurnal Government of Archipelago - JGOA*, 1(1), 25–33.
- Iriawan, H. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. *Sosio E-Kons*, 12(02), 150. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6232>
- Juarman, J., Rahmawati, N. N., & Lestari, D. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun. *Publikasi Pendidikan*, 10(2), 107. <https://doi.org/10.26858/publikan.v10i2.11649>
- Kurniasih, K. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633–638.
- Malihah, N. S. I. L. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ekobis-DA)*, 4(1).
- Manik, L. L. A., & Bascin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187–198.
- Marathon, D. (2019). Peran Kepemimpinan H. Ahmad Jayani dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(3), 225–246. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v4i3.1890>
- Mariska, R., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Peran Pemimpin dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneur Karyawan PT Siix Ems Indonesia Bagian Purchasing. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 13–16.
- Miladia, S. A., Murwaningsih, T., & Ninghardjanti, P. (2022). Peran Manajer Personalia dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di PT Aksara Solopos Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 6(3), 110–123.
- Misdiono, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6649>
- Pratiwi, N. M., & Adrie, M. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan (Democratic Leadership Style In Motivating Employee Performance). *VISIONIDA Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–12. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Putra, F. A., & Wispandono, R. M. M. (2022). PERAN MANAJER DALAM PENGEMBANGAN WISATA KULINER HALAL DI RUMAH MAKAN BEBEK RIZKY BANGKALAN. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 379–388.
- Rofaida, R., Suryana, Asti Nur Aryanti, & Yoga Perdana. (2020). Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 402–414. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1909>
- Salaputa, S., Manuputty, E. A. W., & Lussy, K. (2023). PENGARUH PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR MALUKU. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 95–103.

- Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). PERANAN MANAGER OPERSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT PESAT JAYA PERSADA KABUPATEN BOGOR. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v2i3.72>
- Sihotang, F. D. (2020). *The Roles of Managers in Improving Employee's Performance Peranan Manajer dalam Peningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Sirait, S., & Pardede, H. D. (2020). ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 3(2), 313–323. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v3i2.197>
- Suri, D. R. (2020). Peran Supervisor dalam Pengawasan Manajerial dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Akademika*, 16(2), 210–220.
- Wahyudi, D. E., Rahman, A., & Herman, H. (2020). Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 301–320. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.1074>

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA ANUGERAH YALAPERSADA

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ojs.unida.ac.id Internet Source	3%
2	www.researchgate.net Internet Source	1%
3	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	1%
4	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
5	media.neliti.com Internet Source	1%
6	www.gbcindonesia.org Internet Source	<1%
7	jurnal.fdk.uinsgd.ac.id Internet Source	<1%
8	taufiqurohim.wordpress.com Internet Source	<1%
9	tipsandtrikcantikkkkk.blogspot.com Internet Source	<1%

10	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Siliwangi Student Paper	<1 %
12	core.ac.uk Internet Source	<1 %
13	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
14	Rogelberg. Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology Publication	<1 %
15	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
16	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
17	Rahmani Rahmani, Dadan Suryana. "Penerapan Media Puzzle Geometri untuk Kemampuan Geometri Anak", Aulad: Journal on Early Childhood, 2022 Publication	<1 %
18	kampusmaroon.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	www.coursehero.com Internet Source	<1 %

20

Internet Source

<1 %

21

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

<1 %

22

updatemapel.blogspot.com

Internet Source

<1 %

23

www.psych.uni-goettingen.de

Internet Source

<1 %

24

akusuhendar.wordpress.com

Internet Source

<1 %

25

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

26

goldfamilyno1.wordpress.com

Internet Source

<1 %

27

jurnal.kdi.or.id

Internet Source

<1 %

28

Nurvi Oktiani. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD Pasar Jaya Hwi Lindeteves Jakarta Barat", Media Ekonomi, 2021

Publication

<1 %

29

Yanti Hasbian Setiawati, Bakti Toni Endaryono, Muhammad Ades Priyanto. "PERANAN MANAGER OPERSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT

<1 %

PESAT JAYA PERSADA KABUPATEN BOGOR",
Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis
Syariah, 2020
Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On