

# EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA DI CV. GOLDEN MARTGUNUNGSITOLI

*By* JELITA DAWOLO

**EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA DI  
CV. GOLDEN MARTGUNUNGSITOLI**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**JELITA DAWOLO**

**NIM 2320138**

**13**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NIAS**

**2024**



Dengan mengucap syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas limpahan Rahmat dan Pertolongan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Di CV. Golden Mart Gunungsitoli”** Proposal skripsi ini dikerjakan dan diajukan kepada Program Studi S1 Manajemen untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka melanjutkan pembuatan skripsi.

Peneliti menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M selaku Plt Dekan Fakultas Ekonomi Universitas nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M selaku Plt Ketua Prodi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas nias.
4. Bapak Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada peneliti dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.
5. Dosen-dosen pengajar di Universitas Nias yang telah banyak memberikan bekal ilmu dan pengetahuan bagi peneliti.
6. Staf administrasi fakultas ekonomi universitas nias untuk bantuannya selama penulis melakukan studi.
7. Orang tua tercinta dan keluarga, yang telah memberikan dukungan doa, moril dan materil kepada penulis
8. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan doa, dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya Doa yang dapat saya berikan atas bantuan dan dukungannya, kiranya Tuhan selalu menyertai dan memberkati kita.

Gunungsitoli, September 2024

Peneliti

JELITA DAWOLO

NIM. 2320183

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>II</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>IV</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>V</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 fokus penelitian.....	5
1.3 rumusan masalah.....	5
1.4 tujuan penelitian.....	5
1.5 manfaat penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Efektivitas .....	9
2.2 Gaya Kepemimpinan .....	13
2.2.1 Konsep Efektivitas Organisasi Dan Indikator-Indikatornya .....	13
2.2.2 Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan .....	18
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan .....	19
2.2.4 Ciri Kepemimpinan .....	19
2.2.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	20
2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.3 Lingkungan Kerja .....	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
2.3.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja .....	24
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	25
2.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	27
2.3.5 Aspek Aspek Lingkungan Kerja.....	28
2.3.6 Indikator Lingkungan Kerja .....	28
2.4 Penelitian Terdahulu .....	30
2.5 Kerangka Berpikir.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	36
3.2 Informan Penelitian .....	36
3.3 Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian .....	37
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	37
3.3.2 Jadwal Penelitian .....	37
3.4 Sumber Data .....	37
3.5 Instrumen Penelitian .....	38

15	3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	38
	3.7 Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
	4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	43
	4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian .....	43
	4.1.2 Struktur Organisasi CV.Golden Mart .....	44
	4.1.3 Fungsi dan tugas pokok Karyawan .....	45
	4.1.4 Karakteristik Narasumber CV.Golden Mart .....	46
12	4.2 Hasil Penelitian .....	46
	4.2.1 Hasil Wawancara .....	46
	4.2.2 Analisis Hasil Penelitian.....	70
	4.2.2.1 Gaya Kepemimpinan di CV.Golden Mart .....	70
	4.2.2.2 Persepsi karyawan Terhadap Gaya kepemimpinan .....	71
	4.2.2.3 Hambatan Dalam penerapan Gaya kepemimpinan .....	72
53	4.3 Pembahasan .....	73
	4.3.1 Gaya kepemimpinan di CV.GoldenMart .....	73
	4.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan .....	74
	4.3.3 Hambatan Dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>		<b>77</b>
21	Kesimpulan Peneliti .....	77
	5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>VI</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 rangkuman penelitian terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Daftar Nama Informan Penelitian .....	37
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian .....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Narasumber .....	46
Tabel 4.2 Hasil wawancara dengan Ika Puspita .....	47
Tabel 4.3 Hasil wawancara dengan Heseleli Foni .....	55
Tabel 4.4 Hasil wawancara dengan Septrinawati .....	58
Tabel 4.5 Hasil wawancara dengan Nolimawati Harefa .....	60
Tabel 4.6 Hasil wawancara dengan Josan .....	62
Tabel 4.7 Hasil wawancara dengan Erlin .....	64
Tabel 4.8 Hasil wawancara dengan Ibu Jefri .....	66



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	44



## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya zaman saat ini maka semakin tinggi persaingan (*competitive advantage*) di dalam dunia usaha. Hal ini menuntut perusahaan agar mempunyai tingkat keunggulan bersaing untuk dapat terus berkompetisi di dalam dunia usaha, dengan adanya persaingan tersebut menuntut semua karyawan untuk terus dapat berfikir secara kreatif dan inovatif untuk dapat menarik minat para pelanggan. Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai tujuan Perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang terdapat di dalam perusahaan, karyawan dianggap sebagai penggerak dari suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan diperlukan kinerja yang optimal dari para karyawan. Karyawan dituntut memberikan seluruh pemikiran dan tenaga yang ada demi kelancaran suatu organisasi atau perusahaan. Sumbangsih yang karawan berikan terhadap kemajuan perusahaan merupakan suatu hal yang memberikan pengaruh positif dalam perkembangan perusahaan tersebut serta karawan tadi mampu memberikan pencapaian kerja sesuai dengan target yang dibebankan kepadanya. Upaya yang dilakukan oleh karyawan itulah yang disebut dengan kinerja Karyawan Menurut (Sirajida & Irbayuni, 2023) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2017) .

Kerberhasilan kinerja karyawan tentu saja tidak terlepas dari Gaya Kepemimpinan yang dianut oleh setiap perusahaan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang aktif, efektif, serta kreatif akan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawannya, begitu pula sebaliknya. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau Lembaga (Bramantyo et al., 2019). *Style* tersebut ada yang memang bisa dipelajari sebagai suatu ilmu kepemimpinan, namun dalam pelaksanaannya biasanya sedikit banyak dipengaruhi oleh karakter atau kebiasaan yang dimiliki oleh orang tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanifa & Daud, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Fitria et al., 2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang untuk membuat keputusan, menentukan perintah-perintah, menetapkan tujuan-tujuan dengan mendiskusikan terlebih dahulu kepada karyawan demi efektifitas dan bagaimana organisasi seharusnya berjalan agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Selain gaya kepemimpinan, motivasi saat bekerja merupakan pengaruh yang penting dalam keberhasilan pekerjaan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan mudah mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong setiap tindakan seseorang. Sebab karyawan yang termotivasi akan lebih produktif. Namun motivasi kerja merupakan masalah yang sederhana namun dapat menjadi masalah yang rumit (Zaini et al., 2023). Gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin berinteraksi dengan karyawan, mengambil keputusan, dan mengelola operasional Sehari-hari. <sup>55</sup> gaya kepemimpinan yang tepat harus disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja

CV. Golden Mart merupakan sebuah usaha yang yang berlokasi di kota Gunungsitoli yang bergerak di bidang penjualan ritel seperti peralatan rumah tangga, kebutuhan sehari-hari, perlengkapan bayi, Perlengkapan anak sekolah, <sup>47</sup> snack, Atk dan lain-lain nya. CV. Golden Mart didirikan pada tahun 2013 dan masih berjalan dengan baik <sup>44</sup> hingga saat ini. CV. Golden Mart memiliki sejumlah karyawan dengan <sup>3</sup> tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai posisinya, seperti: petugas keamanan, administrasi, kasir dan lorong/pramuniaga.

<sup>3</sup> Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, CV. Golden Mart harus dapat mengolah sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat diandalkan dan dapat mengarahkan karyawan agar dapat mencapai tujuan bersama, memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Jamaludin, 2017:163).

Direktur CV Golden Mart Gunungsitoli sering membuat keputusan tanpa memberitahukan karyawan dan tanpa mempertimbangkan kondisi kerja. Keputusan diambil berdasarkan kemauan pribadi direktur, tanpa melibatkan karyawan. Hal ini menyebabkan konflik antara karyawan dan direktur, menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini melibatkan pengambilan keputusan sepihak oleh direktur, tanpa partisipasi tim. Hal tersebut diketahui dari pendapat

beberapa karyawan yang telah cukup lama bekerja di CV. Golden Mart. Keputusan sepihak yang dimaksud adalah seperti: Perubahan Jam masuk kerja, pergantian posisi tempat pada karyawan bagian *display* barang, kesulitan dalam pengajuan izin jika berhalangan, dan beberapa alasan lainnya. Akibatnya, karyawan menjadi kurang termotivasi, tingkat turnover meningkat, dan kreativitas menurun. Kurangnya komunikasi terbuka juga menyebabkan informasi sering kali tidak tersampaikan dengan jelas, yang dapat memicu kesalahpahaman dan konflik internal.

Gaya kepemimpinan di CV. Golden Mart telah berdampak negatif pada lingkungan kerja, menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Kurangnya motivasi dan keterlibatan membuat karyawan bekerja dengan semangat rendah, hanya menyelesaikan tugas dengan usaha minimum. Rendahnya kepuasan kerja juga menurunkan moral dan menciptakan suasana yang tidak nyaman. Akibatnya, beberapa karyawan merasa tidak nyaman, yang dapat menurunkan produktivitas dan mendorong mereka untuk mengundurkan diri.

Gaya kepemimpinan yang baik dan benar akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan performa terbaik sesuai harapan perusahaan. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al., (2017). Penelitian ini menyatakan hasil yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam menciptakan Lingkungan Kerja Di CV. Golden Mart Gunungsitoli”**

## 1.2 Fokus Penelitian

Penelitian akan difokuskan pada efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli dan dampaknya terhadap lingkungan kerja.

39

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli untuk menciptakan lingkungan kerja
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap Produktifitas di CV Golden Mart Gunungsitoli?
3. Apa Hambatan dalam penerapan gaya kepemimpinan di CV.Golden Mart Gunungsitoli

## 1.4 Tujuan dan manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli
2. Untuk mengetahui persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan
3. Untuk mengetahui Hambatan dalam penerapan gaya kepemimpinan di CV.Golden Mart Gunungsitoli

## 1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi peneliti

Sebagai bahan penelitian yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen strata satu (S-1) di universitas nias fakultas ekonomi.

### 2. Bagi universitas nias fakultas ekonomi

Untuk memperluas wawasan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan serta pengembangan di lingkungan universitas nias fakultas ekonomi.

### 3. Bagi Golden Mart gunungsitoli

Sebagai bahan acuan dalam menambah wawasan atau pemahaman tentang pentingnya Efektifitas Gaya Kepemimpinan Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Di CV Golden Mart Gunungsitoli.

### 4. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai referensi penelitian mendatang yang berkaitan dengan Efektifitas Gaya Kepemimpinan Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Efektivitas

##### 2.1.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas menurut Arianto,2020 (dalam Loupatty, L. G., 2022) adalah unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Sedangkan menurut Sutra dan Prabawa (2020), efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Efektivitas adalah hubungan antara hasil dan tujuan atau bisa juga dikatakan sebagai ukuran sejauh mana tingkat hasil, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berkaitan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sebuah perusahaan sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif apabila kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan memberikan pelayanan publik dengan baik. efektivitas merupakan ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (outcome) dari keluaran (output) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi (Agusti & Mahmuda, 2021.)

Efektifitas adalah ukuran tingkat pemenuhan output atau tujuan proses. Semakin tinggi pencapaian target atau tujuan proses maka dikatakan proses tersebut semakin efektif. Pengertian efektifitas sebagai hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran

yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut. Efektivitas merupakan ukuran mengenai seberapa baik pekerjaan dapat dikerjakan dan sejauh mana seseorang mampu menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Efektivitas sistem didasarkan pada kontribusinya dalam pembuatan keputusan, kualitas informasi akuntansi, evaluasi kinerja, pengendalian internal yang memfasilitasi transaksi perusahaan. Pelaksanaan pengendalian yang dilakukan melalui penerapan akuntansi pertanggungjawaban adalah dengan cara mengelompokkan tanggung jawab dan menggariskan secara jelas hubungan satu bagian dengan bagian lainnya dalam perusahaan, disertai dengan pertanggungjawaban dari masing-masing tingkatan secara terinci (Kemuning, 2018,)

Efektivitas sistem dinilai berdasarkan kontribusinya dalam proses pembuatan keputusan, kualitas informasi akuntansi, evaluasi kinerja, pengendalian internal dan memfasilitasi transaksi perusahaan. Efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan saranan kebijakan program yang telah ditetapkan, dengan definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian, yaitu dimensi efektivitas program. Dimensi Efektivitas Program diuraikan menjadi indikator: (Sutra & Prabawa, 2020,)

- 1) Kejelasan startegi pencapaian tujuan program dan perumusan kebijakan program yang mantap
- 2) penyusunan program yang tepat
- 3) Penyediaan sarana dan prasarana
- 4) Efektivitas operasional program
- 5) Efektivitas fungsional program
- 6) Efektivitas tujuan program dan sasaran program
- 7) Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakanprogram
- 8) Efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program

Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan

dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Juliati:2018).

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Efektivitas merupakan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Berdasarkan definisi-definisi efektivitas tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau kegiatan lainnya (Salahudin et al., 2020).

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mengubah perilaku pihak lain apalagi anggota-anggota tersebut secara nyata nampak berubah kearah yang baik maka kepemimpinannya dinyatakan berhasil Menurut (Kristiyanto & Khasanah, 2021) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktifitas karyawan, agar mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Suryadi, 2019). Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat.

Seorang pemimpin dapat memakai gaya kepemimpinan untuk meningkatkan pekerjaan bawahannya berbagai situasi dalam mencapai tujuan Perusahaan (Suryadi, 2019). Ini karena gaya kepemimpinan dapat mengoptimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan dapat menyeimbangkan situasi. Pada gaya kepemimpinan dapat memnbawa Perusahaan menuju kesuksesan dengan melakukan

Berbagai Upaya yang dapat memba wa anggotanya umtuk bekerja keras dengan **dasar keinginan dari hati tanpa adanya pak saan**, melainkan **keinginan** bersama untuk maju **dan** berkembang (Fitria et al., 2023)

(Fitria et al., 2023) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempera men, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, sehingga dengan adanya perwatakan yang sesuai dalam berinteraksi pastinya akan menjadikan hubungan baik dengan karyawan terasa nyaman didukung dengan kebiasaan yang diterapkan sesuai dengan keadaan. Berdasarkan beberapa

pengertian tersebut gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi demi mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat membawa perusahaan menuju kesuksesan dengan melakukan berbagai upaya yang dapat mem-bawa anggotanya untuk bekerja keras dengan dasar keinginan dari hati tanpa adanya paksaan, melainkan keinginan bersama untuk maju dan berkembang.

Efektifitas seorang pemimpin ditentukan oleh keahliannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Para pemimpin juga memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan (Hersugondo, 2018). Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Agustin et al., 2019). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain.

(Fitria et al., 2023) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi businys demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Untuk dapat mempengaruhi pegawai, maka pimpinan harus dapat menciptakan kesesuaian dan ke Produktifan dalam organisasi dengan menyebarkan energi dan sikap positif untuk dapat mempertahankan pola perilaku yang disukai karyawan.

Kepemimpinan merupakan hal yang esensial dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, antara lain tergantung pada tipe orang yang memimpin dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan yang dipimpin oleh orang tersebut. Ada beberapa aspek kepemimpinan yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi; salah satunya adalah disiplin kerja karena dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang baik. Selain itu, jika seorang pemimpin memiliki disiplin kerja, maka akan berdampak baik bagi karyawan perusahaan karena mereka akan meniru disiplin kerja dari pemimpinnya.

(Aulia et al., 2024) menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka (Kamil Hafidzi et al., 2023). Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim moral yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang tepat (Tamimi & Sopiah, 2022).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Kamil Hafidzi et al., 2023). Dalam gaya kepemimpinan, pemimpin harus memiliki karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu, mengarahkan perilaku dapat dirumuskan sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain mendefinisikan peran yang harus dimainkan pengikut, memberi tahu pengikut apa yang harus dilakukan, di mana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pengikut (Putra, 2021). Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan di implementasikan dengan baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

(Kamil Hafidzi et al., 2023) menekankan bahwa, “pemimpin yang efektif harus menjadi ahli diagnosa yang baik dan mengadopsi gaya untuk memenuhi tuntutan situasi di mana mereka beroperasi”. Untuk meningkatkan kinerja suatu karyawan, pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda bila diperlukan untuk melayani tujuan tertentu dalam suatu pengaturan organisasi. Namun, semua gaya yang dipraktikkan dalam organisasi harus mampu berkembang bakat para karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi demi mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat membawa perusahaan menuju kesuksesan dengan melakukan berbagai upaya yang dapat membawa anggotanya untuk bekerja keras dengan **dasar keinginan dari hati tanpa adanya paksaan**, melainkan **keinginan** bersama untuk maju dan berkembang.

Setiap pemimpin harus menentukan visi dan misi perusahaan sehingga menjadi landasan dalam menjalankan perusahaan. Jika pemimpin tidak memiliki visi dan misi, maka perusahaan tidak akan berjalan sesuai target. Selain itu, akan membuat perusahaan tidak efisien dalam menjalankan aktivitas Perusahaan (Taufik & Suprajang, 2015). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efisien sangat dibutuhkan untuk menjalankan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki kepemimpinan yang baik berupa atasan maupun bawahan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan yang maju adalah mereka yang berhasil memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan gaya kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat membangun hubungan kerja yang komunikatif antar karyawan, baik dengan atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja yang komunikatif dapat meningkatkan disiplin kerja setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Marpaung et al., 2020).

24

### 2.2.2 Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

57

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut (Busro, 2018), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.
2. Gaya Kepemimpinan Militeristis Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.
3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap



bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Gaya Kepemimpinan Demokratis Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2017), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Persuasif Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.
2. Gaya Kepemimpinan Refresif Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.
4. Gaya Kepemimpinan Inovatif Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Kepemimpinan Investigatif Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.
6. Gaya Kepemimpinan Inspektif Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menuntut penghormatan yang tinggi dari para bawahannya, merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler
7. Gaya Kepemimpinan Motivatif Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan baik.
8. Gaya Kepemimpinan Naratif Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.
9. Gaya Kepemimpinan Edukatif Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.
10. Gaya Kepemimpinan Retrogresif Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang

Jenis jenis gaya kepemimpinan menurut (Herawati, 2020), sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi Dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan Non-pribadi Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
3. Kepemimpinan Otoriter Dalam tipe ini pemimpin memerlukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri paling yang berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karna Ikhlas
4. Kepemimpinan Demokratis Dalam tipe ini pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran dan pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan yang rumit.
5. Kepemimpinan Bakat Dalam tipe ini pemimpin dapat menggerakkan bawahannya karna mempunyai bakat, sehingga bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah di takdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

Menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan gaya kepemimpinan, sebagai berikut

1. Gaya persuasife  
Gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya Represif

Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan, ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya partisatif.

Gaya kepemimpinan dengan cara memimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dari bawahan.

4. Gaya inovatif.

Gaya kepemimpinan Dimana pemimpin yang selalu berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan dalam segala bidang.

5. Gaya Investigatif.

Gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan.

6. Gaya inspektif

Gaya kepemimpinan yang suka melakukan cara-cara yang sifatnya protokoler, menuntut penghormatan dari bawahan.

7. Gaya motivasi

Gaya kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-ide, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

8. Gaya naratif.

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan.

9. Gaya edukatif.

Pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan Pendidikan atau keterampilan kepada bawahan.

10. Gaya Retrogresif.

Gaya ini adalah pemimpin yang tidak suka melihat maju, apabila melebihi dirinya. Hal ini menghalangi pengembangan pengetahuan dan keterampilan bawahan.

### **2.2.3 Fungsi Kepemimpinan**

Lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Nawawi dalam (Busro, 2018), antara lain:

1. Fungsi Instruktif Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.
2. Fungsi Konsultatif Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.
3. Fungsi Partisipasi Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.
4. Fungsi Delegasi Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
5. Fungsi Pengendalian Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi

### **2.2.4 Ciri Kepemimpinan**

Enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan menurut (Busro, 2018), antara lain:

1. Dorongan Seorang pemimpin diharuskan untuk menunjukkan sikap kerja keras dan pantang menyerah.
2. Kehendak untuk Memimpin Pemimpin memiliki kehendak untuk memimpin, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain.
3. Kejujuran dan Integritas Pemimpin diharuskan untuk mampu menciptakan hubungan baik dan rasa saling percaya dengan para karyawannya melalui dengan cara yang jujur.

4. Kepercayaan Diri Pemimpin diharuskan untuk memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sehingga tidak ada keraguan dari bawahan terhadap pemimpinnya.
5. Kecerdasan Pemimpin diharuskan untuk memiliki kecerdasan untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menafsirkan data tersebut untuk mengambil keputusan secara tepat.
6. Pengetahuan mengenai Pekerjaan Pemimpin diharuskan untuk memiliki pengetahuan yang luas tentang perusahaan tempat ia bekerja, Gambaran industri, dan hal-hal lainnya

4

#### **2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Rahayu, 2017), antara lain:

1. Kepribadian Pemimpin Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu pemimpin, latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.
2. Perilaku Atasan Harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.
3. Perilaku Bawahan Kinerja bawahan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang akan digunakan.
4. Harapan dan Perilaku Rekan Kerja Saran dan pendapat yang diberikan oleh rekan kerja dapat menentukan efektivitas seorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.
5. Persyaratan Tugas Tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.
6. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku seluruh anggota organisasi, yang pada akhirnya menentukan gaya kepemimpinan atasan.

### 2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut (Kartono 2016:34 dalam Padauleng, 2019), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Menurut (Sutrisno, 2019) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. lingkungan kerja adalah salah satu faktor dapat memengaruhi kinerja seorang Karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

(Sutrisno, 2019) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan.



Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kehidupan karyawan di perusahaan, didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja di perusahaan penting adanya.

Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan (Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) dalam Khosasi et al., 2024) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

(Bahri, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat lat, bahan bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dan (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan Kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

### **2.3.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada prinsipnya dapat dipilah menjadi dua kelompok besar yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Sebagaimana pendapat Sedarmayanti dalam (Bahri, 2018) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu.

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain lain
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain lain Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat bekerja, keamanan, mutu kehidupan

kerja para karyawan (Render dan Heizer, 2018: 43). Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, kelembaban, serta mutu udara merupakan faktor faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi harus menganggap bahwa faktor-faktor itu dapat dikendalikan (under control).

2. Lingkungan kerja non Fisik Menurut Sedarmayanti dalam dr. H. Moh. Saiful Bahri (2018: 43) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan sama di perusahaan kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan. Komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Memperhatikan beberapa pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat memengaruhi karyawan dan pekerjaan saat bekerja Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam organisasi Sihombing (2018) indikator dari lingkungan kerja adalah fasilitas kerja gaji dan tunjangan, dan tunjangan, dan hubungan kerja.

### 2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian dalam Ita Rahmawati Lailatus Sa'adah M. Nur Chabibi (2020: 10) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja

juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

54

#### 2.3.4 Faktor faktor yang memengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:66) (Dalam Syamsiah, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

##### 1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

Afandi (2018, hlm. 66) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karawan adalah sebagai berikut.

- a. Rencana ruang kerja; meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karawan.
- b. Rancangan pekerjaan; meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karawan.
- c. **Kondisi lingkungan kerja**; penerangan **dan** kebisingan **sangat** berhubungan dengan kenyamanan **para** pekerja **dalam** bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*; dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karawannya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan Visual atau yang dilihat, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2018, :67) faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karawan adalah sebagai berikut.

- a. Pekerjaan yang berlebihan; pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk; Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak Produktifan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi; frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk; perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok; hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

### 2.3.5 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lebih lanjut Afandi (2018, hlm. 69) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat terbagi atas beberapa bagian atau aspek yang membangunnya. Aspek-Aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018, hlm. 69) tersebut adalah sebagai berikut.

#### 1. Pelayanan kerja

merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat karawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

#### 2. Kondisi kerja

kondisi kerja karawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karawan.

#### 3. Hubungan karyawan

hubungan karawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### 2.3.6 indikator lingkungan kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Prasetyo dan Santoso (2022:514) yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar rekan kerja Hubungan antar rekan kerja ialah komunikasi antar rekan kerja yang harmonis dan tidak ada konflik di

antara rekan kerja. Komunikasi yang harmonis dan kekeluargaan ialah salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan.

2. Suasana tempat kerja Suasana tempat kerja merupakan situasi yang terdapat di sekitaran karyawan yang bekerja dan dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri.
3. Tersedianya fasilitas kerja Tersedianya fasilitas kerja yang komplet merupakan salah satu pendukung dalam kegiatan bekerja. Yang mana diartikan bahwa peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dalam kelancaran bekerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau kajian pustaka adalah hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi korelasi dan referensi yang memberikan garis besar konsekuensi dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan *digital marketing*, dapat dipahami bahwa untuk melakukan penelitian harus suatu hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pembandingan dalam penelitian. Untuk bagian ini akan dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan rencana penelitian, sebagai berikut:

32

Tabel 2.1

### Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode penelitian	Hasil	Perbedaan
1	Ainun Fitria, Mahfudiyanto Choirun Nisful Laili (2023) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari	Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Haha Multi Indo	Metode kuantitatif	Berdasarkan temuan peneliti disimpulkan: Gaya pada kepemimpinan memiliki efektivitas positif dan signifikan pada produktivitas kerja, artinya jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan maksimal maka pengaruhnya pada produktivitas akan meningkat karena gaya kepemimpinan yang adil akan memiliki pengaruh yang bagus	1. penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif 2. lokasi penelitian berbeda

				<p>mulanya bagi produktivitas kerja karyawan di-visi produksi CV. Haha Multi Indo Sidoarjo.</p>	
2	<p>Dariyanto (2023) UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN MAS SAID SURAKARTA</p>	<p>Efektifitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sragen)</p>		<p>Gaya kepemimpinan Kepala MTs Negeri 1 Sragen adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan memenuhi indikator-indikator kepemimpinan Kepala Sekolah yang telah menjalankan fungsi, tugas dan peran kewajibannya, memahami serta pengambilan kebijakan yang telah sesuai dengan teori gaya kepemimpinan dari Mukhtar dan Iskandar .</p>	<p>1. peneliti sebelumnya melakukan penelitian di sekolah/pendidikan sedangkan penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan. 2. lokasi penelitian berbeda</p>
3	<p>Syamsuddin, Suryani (2023) Universitas Hasanuddin</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Dan Pencapaian Kinerja Tenaga Struktural Di Universitas Sulawesi Barat</p>		<p>Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja (<math>p=0,000</math>) dan kompetensi kerja (<math>p=0,000</math>), namun tidak berpengaruh langsung pada motivasi kerja (<math>p=0,636</math>) dan pencapaian kinerja (<math>p=0,827</math>) karawan di Unsulbar. Akan tetapi, gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui lingkungan kerja (<math>p=000</math>) dan kompetensi kerja (<math>p=000</math>) mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh tidak langsung terhadap pencapaian kinerja melalui lingkungan kerja (<math>p=0,000</math>) serta melalui motivasi kerja (<math>p=0,000</math>), namun tidak, jika melalui kompetensi kerja (<math>p=0,532</math>).</p>	<p>1. penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. 2. lokasi penelitian berbeda</p>
4	<p>Mursyid</p>	<p>Peran</p>		<p>Kepemimpinan yang efektif</p>	<p>1. penelitian</p>



Choirullah & Al Hilal Ramadhan (2024) Manajemen Universitas Bina Bangsa	Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim	memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja tim. Gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi yang efektif, motivasi yang sesuai, dan dukungan terhadap pengembangan keterampilan adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja tim. Pemimpin yang mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam praktik kepemimpinan mereka akan lebih mampu mencapai tujuan organisasi.	sebelumnya menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. 2. lokasi penelitian berbeda
---	---	---	--

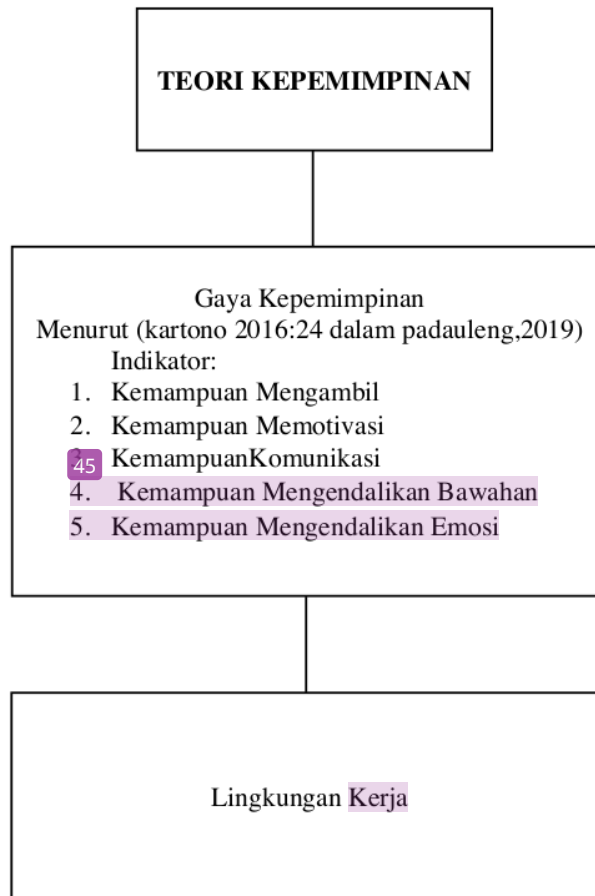
Sumber: olahan peneliti 2024

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Di dalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian.

Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian. Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono (2018: 60 dalam Pustaka et al., 2019)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber:olahan peneliti 2024*

Teori kepemimpinan menyediakan landasan teoretis yang kuat untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan pemimpin yang efektif sering kali perlu menyesuaikan gaya mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan karyawan. Dengan memahami dan menerapkan teori-teori ini, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan memotivasi bagi karyawan.

Berbagai gaya kepemimpinan memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda pada organisasi. Pemimpin yang efektif perlu memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan untuk mencapai kinerja optimal dan menciptakan lingkungan kerja.

- 1 Gaya kepemimpinan otoriter dapat menyebabkan ketidak Produktifan dan menurunkan produktivitas karyawan karena dominasi dan kurangnya partisipasi karyawan.
- 2 Gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih Produktif dengan memotivasi dan menginspirasi karyawan.
- 3 Gaya kepemimpinan transaksional dapat menciptakan struktur yang jelas dan ekspektasi yang terdefinisi, meskipun mungkin kurang efektif dalam jangka panjang tanpa penyesuaian.
- 4 Gaya kepemimpinan situasional dapat meningkatkan Produktifitas dan produktivitas dengan menyesuaikan pendekatan berdasarkan situasi dan kebutuhan karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

(Siswantoro Teresia, 2020) mengemukakan bahwa pendekatan penelitian adalah suatu cara memandang objek sebagai penentu arah penelitian. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa pendekatan merupakan sarana menangkap realitas atau fenomena sebelum melakukan operasi analitis. Penelitian kualitatif Sugiyono (2019) berpendapat bahwa jenis penelitian kualitatif dilakukan pada lingkungan alamiah, langsung kepada sumber data, dan peneliti sebagai instrumen kuncinya. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Informasi yang dikumpulkan berupa kata-kata atau gambar, sehingga angka tidak ditonjolkan. Dari sudut pandang ini maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, hal ini dikarenakan tidak berbentuk angka atau angka, melainkan hanya berupa pernyataan atau kalimat saja.

#### **3.2 Informan Penelitian**

Informan penelitian adalah individu atau kelompok yang memberikan informasi dan data penting yang relevan dengan fokus penelitian. Mereka biasanya dipilih berdasarkan pengetahuan, pengalaman, atau posisi mereka yang memungkinkan mereka memberikan wawasan yang mendalam tentang topik yang sedang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, informan sering kali menjadi sumber utama data karena mereka menawarkan perspektif yang kaya dan kontekstual mengenai fenomena yang sedang dikaji (Moleong & Tanaamah, 2022).

Dalam penelitian ini informan penelitian terdiri dari beberapa kelompok kunci yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Informan yang dipilih meliputi:

1. Pemimpin

Pemimpin adalah individu yang menerapkan gaya kepemimpinan dalam keseharian operasional perusahaan. Mereka dapat memberikan informasi tentang pendekatan yang digunakan, tantangan yang dihadapi, dan cara mereka berinteraksi dengan karyawan.

2 Admin CV. Golden Mart

Admin termasuk subjek penelitian ini karena Admin bertanggung jawab atas pengelolaan data dan informasi perusahaan. Mereka memiliki pandangan tentang bagaimana kebijakan kepemimpinan diterapkan dalam hal administrasi dan manajemen informasi. Admin sering berinteraksi dengan berbagai departemen, sehingga mereka dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi koordinasi antar departemen dan Produktifitas kerja.

3 Kasir

Kasir juga salah satu subjek dalam penelitian ini karena Kasir berada di garis depan dan berinteraksi langsung dengan pelanggan. Mereka dapat memberikan perspektif tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja dan motivasi mereka dalam melayani pelanggan.

4 Kepala Gudang

Kepala gudang bertanggung jawab atas manajemen inventori dan operasi gudang. Mereka dapat memberikan wawasan tentang efektivitas kepemimpinan dalam mengelola logistik dan Produktifitas operasional. Kepala gudang juga mengelola tim gudang dan dapat memberikan informasi tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi koordinasi dan kinerja tim mereka.

5 Petugas Keamanan

Mereka berinteraksi dengan karyawan dan pelanggan, sehingga dapat memberikan wawasan tentang dinamika sosial dan bagaimana kepemimpinan mempengaruhi hubungan antar individu di tempat kerja.

6 Anak Lorong/Pramuniaga

Karyawan yang bekerja di area penjualan, membantu pelanggan, dan menyusun barang. Berinteraksi langsung dengan pelanggan. Memberikan layanan pelanggan dan mencapai target penjualan.

7 Pelanggan

Pelanggan disebut sebagai informan tambahan pandangan mereka bisa memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kualitas layanan atau produk.

Penentuan informan dalam penelitian ini didasarkan pada kriteria tertentu untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan komprehensif.

Berikut adalah kriteria penentuan informan:

1. Relevansi dengan Topik Penelitian  
Informan dipilih berdasarkan relevansi mereka dengan topik penelitian, yaitu efektivitas gaya kepemimpinan. Karyawan berinteraksi langsung dengan kebijakan kepemimpinan dan lingkungan kerja.
2. Pengalaman dan Pengetahuan  
Informan harus memiliki pengalaman langsung dan pengetahuan yang relevan dengan aspek yang sedang diteliti.
3. Posisi dan peran dalam organisasi  
Informan harus berada di posisi atau memiliki peran yang memberikan mereka pandangan yang beragam dan mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dan diterima di organisasi
4. Kemampuan untuk memberikan data yang mendalam  
Informan harus mampu memberikan informasi yang mendalam detail dan reflektif terkait dengan pengalaman mereka dan pandangan mereka mengenai gaya kepemimpinan
5. Variasi perspektif  
Informan harus mewakili berbagai perspektif dan peran dalam organisasi untuk memberikan gambaran yang komprehensif
6. Ketersediaan dan kesediaan  
Informan harus tersedia dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian, serta mampu meluangkan waktu untuk memberikan wawancara atau informasi yang dibutuhkan.
7. Reputasi kredibilitas  
Informan harus memiliki reputasi dan kredibilitas yang baik agar data yang diperoleh dapat diandalkan. Informan yang tepercaya dan kompeten lebih mungkin memberikan wawasan yang akurat dan berguna.

Penentuan informan dilakukan dengan kriteria ini agar data yang diperoleh relevan, mendalam, dan mencakup berbagai perspektif. Kriteria tersebut membantu peneliti mendapatkan informasi yang komprehensif dan berharga untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Tabel 3.1

**Daftar Nama Informan Penelitian**

No	Nama	Jabatan	Status
1	Ika Puspita	Pimpinan CV. Golden Mart Gunungsitoli	Informan Kunci
2	Haseleli Foni Mendofa	Admin CV. Golden Mart Gunungsitoli	Informan Pendukung
3	Septri Zebua	Kasir CV. Golden Mart Gunungsitoli	Informan Pendukung
4	Nolin Harefa	Kepala Gudang CV. Golden Mart Gunungsitoli	Informan Pendukung
5	Josan	Petugas Keamanan CV. Golden mart Gunungsitoli	Informan Pendukung
6	Erlinlase	Anak lorong/pramuniaga CV. Golden Mart Gunungsitoli	Informan Pendukung
7	Pelanggan	pelanggan	Informan tambahan

Sumber: Olahan Peneliti (2024)

1. Informan Kunci (Pemimpin)

Pemimpin atau direktur bertanggung jawab atas keputusan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Mereka memahami kebijakan, strategi, dan tujuan perusahaan secara mendalam. Karena itu, mereka adalah informan kunci untuk memahami penerapan gaya kepemimpinan dan alasan di balik keputusan yang diambil.

2. Informan Pendukung (Karyawan-karyawan Golden Mart)

Karyawan merasakan langsung dampak gaya kepemimpinan. Pengalaman dan persepsi mereka tentang lingkungan kerja, motivasi, produktivitas, dan konflik internal penting untuk menilai efektivitas kepemimpinan. Mereka memberikan perspektif relevan tentang bagaimana kebijakan dan keputusan pimpinan mempengaruhi pekerjaan sehari-hari.

3. Informan Tambahan (Pelanggan)

Pelanggan, meski tidak terlibat dalam proses internal, bisa memberikan perspektif berharga tentang dampak eksternal dari kepemimpinan. Misalnya, mereka dapat menilai bagaimana perubahan dalam pelayanan atau kualitas produk yang dipengaruhi oleh kondisi internal perusahaan berdampak pada citra dan kepuasan pelanggan.

### 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Golden Mart Gunungsitoli, Jln. Diponegoro Sifalaete Tabaloho, Sumatera Utara

#### 3.3.2 Jadwal Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di cv golden mart gunungsitoli, Penulis membuat jadwal sebagai panduan

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2024							
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pengajuan Judul	■							
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	
3.	Seminar Proposal							■	
4.	Penelitian							■	
5.	Pengolahan Data							■	
6.	Ujian Sikripsi								■

*Sumber: olahan peneliti 2024*

### 3.4 Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

#### 1) Data Primer

Data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang didapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode *survey* dan juga metode observasi. Metode *survey* ialah metode yang



pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada Karyawan CV. Golden mart untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Jadi penulis datang ke tempat usaha CV. Golden mart untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada usaha tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang dilihat dan sesuai dengan kenyataannya.

## 2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara diperoleh atau dicatat oleh pihak lain. Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan izin yang bertujuan untuk meminjam bukti-bukti transaksi pada CV. Golden mart dan buku yang digunakan untuk pencatatan transaksi setiap harinya.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara, (sugiono, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri, selain itu instrumen yang digunakan adalah data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah memperoleh informasi (Sugiyono 2020 dalam Pandawangi.S, 2021). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi (Hidayati & Wibowo, 2023).

#### 1. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2020 dalam Pandawangi.S, 2021), wawancara adalah suatu cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertemu langsung dengan

informan secara tatap muka untuk memperoleh informasi yang utuh dan menyeluruh. Wawancara ini dilakukan secara intensif beberapa kali. Alat pengumpulan data seperti tape recorder, telepon seluler, foto dan data disertakan dalam dokumentasi. Materi pertanyaan dapat dikembangkan pada saat wawancara, disesuaikan dengan keadaan yang ada sehingga lebih fleksibel dan sesuai dengan jenis permasalahan. Peneliti juga mewawancarai beberapa karyawan di CV. Golden mart Gunungsitol.

## 2. Observasi

Menurut (Sugiyono 2020 dalam Pandawangi.S, 2021), observasi aktif adalah observasi dimana peneliti terlibat dalam aktivitas sehari-hari orang yang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan metode observasi ini peneliti datang langsung ke tempat penelitian. Informasi yang diperoleh melalui pengamatan aktif lebih lengkap, tajam, dan mengungkapkan tingkat signifikansi terhadap setiap perilaku yang diamati. Namun kelemahan observasi adalah keterbatasan observasi yang dilakukan pengamat karena posisinya dalam kelompok atau hubungannya dengan anggota. Kelemahan lainnya adalah seringkali sulit untuk menjauh dari observasi aktif meski hanya sesaat untuk mencatat hasil observasi. Maka observasi ini dilakukan di CV. Golden mart Gunungsitol.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian adalah mengumpulkan informasi dengan cara mempelajari dan mencatat bagian-bagian penting serta berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan berdampak pada tempat penelitian. Dokumen dalam bentuk tertulis atau bergambar, seperti struktur organisasi/perusahaan, sejarah perusahaan, gambar dan peraturan Perusahaan

20

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Metode kualitatif memberikan informasi yang mendalam, informasi yang mengandung makna. Makna adalah data nyata, data yang pasti mempunyai nilai di balik informasi yang terlihat. Oleh karena itu, penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, melainkan makna. Menurut (Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017: 132), dalam Wardani, 2022), kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga akhir. Kegiatan

analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data dan inferensi.

#### 1. Reduksi data

Merupakan suatu bentuk analisis yang mempertajam, mengklasifikasikan, mencampurkan dan mengatur informasi, seperti meliput dan merangkum. Data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian dicatat. Catatan tersebut merupakan data alam yang memuat apa yang dilihat, didengar, diketahui dan dialami selama penelitian. Peneliti mewawancarai beberapa informan untuk mendapatkan catatan tersebut.

#### 2. Penyajian Data

Proses menyusun informasi yang kompleks ke dalam bentuk yang sistematis dan memberikan kemampuan menarik kesimpulan dan mengambil keputusan, misalnya mengumpulkan informasi terkait topik, mengelompokkan informasi ke dalam kelompok tertentu. Dalam tahap ini peneliti berusaha mengumpulkan data-data yang relevan agar informasi yang diperoleh dapat disimpulkan dan mempunyai makna untuk menjawab masalah penelitian. Penyajian data bukan sekedar menyatakannya saja, namun melibatkan proses analisis yang berkesinambungan hingga diambil kesimpulan. Langkah selanjutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan memverifikasi data.

#### 3. Menarik Kesimpulan

Dalam tahap ini peneliti menyusun secara sistematis informasi yang akan disajikan kemudian mencoba menarik kesimpulan dan materinya sesuai dengan fokus penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran umum Lokasi penelitian

#### 4.1.1 Sejarah singkat objek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di laksanakan di lokasi penelitian yaitu di CV. Golden Mart Gunungsitoli. Dimana CV. Golden Mart berdiri pada tanggal 6 juni 2013 yang berlokasi di JL. Diponegoro KM.3 Kelurahan Sifalaete Tabaloho, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. CV. Golden Mart Gunungsitoli telah beroperasi kurang lebih 11 tahun lamanya. CV. Golden Mart merupakan minimarket yang menyediakan kebutuhan sehari hari baik makanan maupun non makanan.

CV. Golden Mart juga memiliki mekanisme dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Mulai dari jumlah karyawann, jam kerja, jam istirahat, jam pulang serta peraturan yang berlaku di dalam mewujudkan sebuah keberhasilan perusahaan. Di CV. Golden Mart terdiri dari lorong mainan, susu, tisu, snack, roti, permen, sabun, atk, sepatu dan sandal, pecah belah, pakaian anak anak, sembako dan lainnya.

Jam kerja CV. Golden Mart terdiri dari dua shift yang mana shift pagi masuk jam 07.30 wib-15.30 wib dan shift malam masuk jam 15.00 wib-22.00 wib dan ada pun jam istirahat bagi karyawan sebanyak 20 menit. Selain itu CV. Golden Mart setiap pagi ataupun pulang kerja selalu mengadakan kebaktian sebelum dan sesudah melaksanakan segala aktivitas kerjanya.

Adapun susunan organsasi di dalam CV. Golden Mart yang terdiri dari:

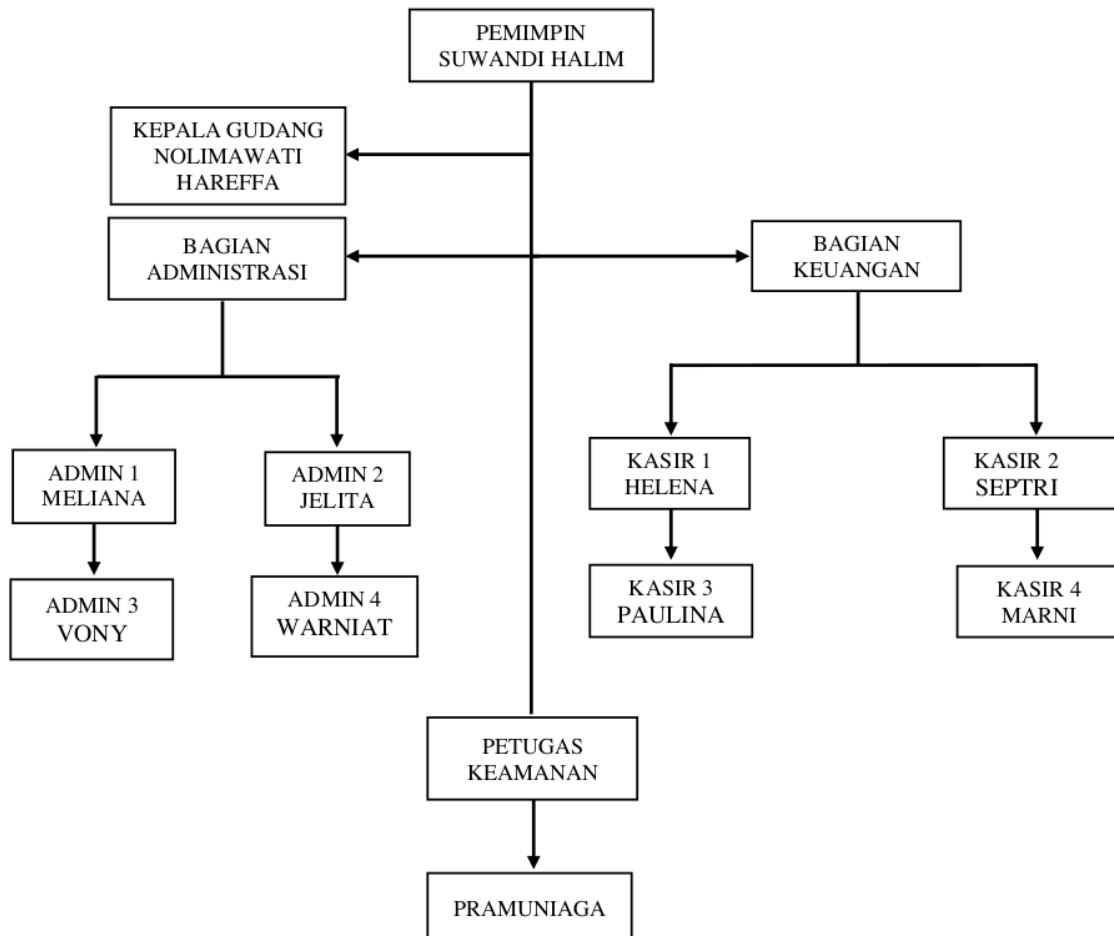
1. Pemimpin
2. Admin
3. Kasir
4. Kepala Gudang
5. Petugas Keamanan
6. Karyawan Lorong/pramuniaga

#### 4.1.2 Struktur Organisasi CV.Golden Mart

Sebagai suatu Perusahaan, CV. Golden Mart Gunungsitoli memiliki struktur organisasi sendiri yang disusun secara vertical dan horizontal dengan tujuan agar seluruh aktivitas-aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Wisnu (2019:8) Struktur Organisasi

merupakan sistem formal berupa tanggung jawab serta hubungan yang saling mempengaruhi, Sistem ini mengendalikan suatu individu bekerja sama dan mengelola semua sumber daya yang ada guna tercapainya tujuan suatu organisasi. Adapun struktur organisasi CV. Golden Mart Gunungsitoli sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**struktur organisasi CV. Golden Mart Gunungsitoli**



*Sumber: CV. Golden Mart Gunungsitoli*

#### **4.1.3 Fungsi dan Tugas Pokok Karyawan CV.Golden Mart**

Berdasarkan penyajian data di atas adapun mekanisme kerja setiap karyawan dengan bagian masing-masing pekerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemimpin

Tugas Pokok: Direktur, merupakan pimpinan perusahaan yang bertugas untuk membuat serta menerbitkan beragam kebijakan dan mengawasi jalannya kebijakan tersebut, serta mengevaluasi kesuksesan perusahaan.

2. Kepala Gudang

Tugas Pokok: Kepala Gudang, memonitor aktifitas gudang, pencatatan pengeluaran maupun retur barang, memastikan pengiriman barang tepat waktu dan sesuai dengan pesanan dari outlet, dan memastikan ketersediaan stock untuk kebutuhan penjualan.

3. Admin

Tugas Pokok: Admin, memeriksa dan melakukan pencatatan penerimaan barang, melakukan penginputan barang, pendataan, pengecekan stok dan membuat laporan pembelian.

4. Kasir

Tugas Pokok: Melaksanakan pembukuan setiap bulannya, Kasir, melayani proses transaksi, pegemasan barang, dan mencatat data penjualan dan tetap melayani pelanggan dengan ramah.

5. Loker/petugas keamanan

Tugas pokok : memantau setiap pelanggan yang masuk mengecek barang bawaan pelanggan menerima barang yang akan disimpan di loker dari pelanggan atau karyawan dan memastikan bahwa barang tersebut disimpan dengan aman dan menjaga keamanan serta kenyamanan market.

6. Karyawan Lorong/pramuniaga

Tugas Pokok : Melayani setiap konsumen yang datang dalam market membantu konsumen mengarahkan mencari barang yang diinginkan mengatur penataan display barang, memantau persediaan barang, dan menyampaikan orderan barang kepada kepala gudang.

#### 4.1.4 Karakteristik Narasumber CV. Golden Mart

Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya, dimana yang menjadi pemberi informasi (narasumber) pada penelitian ini yaitu: Pimpinan, Admin, Kasir, *Locker*, Kepala Gudang, Pramuniaga, dan Pelanggan yang totalnya sejumlah tujuh orang. Oleh sebab itu, peneliti menguraikan karakteristik Narasumber sebagai informasi tambahan pada penelitian ini. Berikut adalah uraian karakteristik narasumber berdasarkan posisi, jenis kelamin, usia, dan masa bekerja.

**Tabel 4.1 Karakteristik Narasumber**

No.	Nama	Posisi	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Masa Bekerja
1	Ika puspita	Pimpinan	Perempuan	32	-
2	Haseleli Foni M.	Admin	Perempuan	27	6 Tahun
3	Septinawati Z.	Kasir	Perempuan	25	6 Tahun
4	Nolimawati H.	Kepala Gudang	Perempuan	34	8 Tahun
5	Josan	Locker	Laki-Laki	20	1 Tahun
6	Erlin Lase	Pramuniaga	Perempuan	30	7 Tahun
7	Mak Jefri	Pelanggan	Perempuan	38	5 Tahun

*Sumber: diolah oleh peneliti*

20

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Wawancara

Data yang disajikan sebagai berikut adalah data hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Dalam hal ini yang berperan sebagai sampel adalah pimpinan, admin, kasir, kepala gudang, *locker*, pramuniaga, dan pelanggan yang masing-masing berjumlah satu orang. Wawancara penelitian ini dilaksanakan berdasarkan surat rekomendasi penelitian dari CV. Golden Mart.

**Tabel 4.2**

**Hasil Wawancara Dengan Ika Puspita**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa posisi Bapak/Ibu saat ini di CV Golden Mart dan apa saja tugas-tugas utama yang Bapak/Ibu lakukan sebagai pimpinan perusahaan?	Saat ini, saya menjabat sebagai Direktur di CV. Golden Mart Gunungsitoli. Tugas utama saya sebagai pimpinan perusahaan meliputi pengambilan keputusan strategis, pengawasan operasional sehari-hari, pengelolaan sumber daya manusia, dan memastikan bahwa seluruh kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, saya juga bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan perusahaan dan memantau kinerja seluruh karyawan untuk memastikan bahwa target perusahaan tercapai.
2.	Berapa lama Bapak/Ibu sudah menjabat sebagai pimpinan di CV Golden Mart?	Saya telah menjabat sebagai pimpinan di CV. Golden Mart Gunungsitoli sejak perusahaan ini didirikan pada tanggal 6 Juni 2013. Jadi, saya telah memimpin perusahaan ini selama kurang lebih 11 tahun.
3.	Bagaimana Bapak/Ibu mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang Bapak/Ibu terapkan di CV Golden Mart?	Saya mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang saya terapkan di CV. Golden Mart sebagai gaya kepemimpinan yang lebih bersifat langsung. Saya cenderung membuat keputusan secara mandiri dan menetapkan kebijakan untuk memastikan perusahaan berjalan sesuai dengan rencana. Saya percaya bahwa pendekatan ini membantu menjaga konsistensi dan efisiensi operasional perusahaan. Namun, saya juga terbuka untuk mengevaluasi cara-cara baru dalam melibatkan karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja



No.	Pertanyaan	Jawaban
4.	Bisakah Bapak/Ibu memberikan contoh spesifik tentang keputusan atau tindakan yang mencerminkan gaya kepemimpinan Bapak/Ibu?	Contoh spesifik dari gaya kepemimpinan saya adalah ketika saya memutuskan <sup>41</sup> untuk mengubah jam kerja dari jam 08.00 WIB-15.30 WIB menjadi jam 07.30 WIB-15.30 WIB dan jam malam dari 15.00 WIB-22.00 WIB. Keputusan ini saya ambil untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menyesuaikan dengan kebutuhan bisnis. Selain itu, saya juga sering membuat keputusan terkait penempatan karyawan di berbagai area toko untuk memastikan bahwa semua bagian toko berfungsi dengan baik. Meskipun saya membuat keputusan ini secara mandiri, saya selalu berusaha memastikan bahwa kebijakan tersebut diterapkan dengan cara yang seefektif mungkin

No.	Pertanyaan	Jawaban
5.	Menurut Bapak/Ibu, apa saja dampak positif dari gaya kepemimpinan yang Bapak/Ibu terapkan terhadap lingkungan kerja di CV Golden Mart?	<p>Dampak positif dari gaya kepemimpinan yang saya terapkan di CV. Golden Mart antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dengan keputusan yang diambil secara langsung, saya dapat memastikan bahwa kebijakan dan arah perusahaan jelas dan konsisten, yang membantu menjaga fokus dan tujuan perusahaan.</li> <li>2. Pendekatan ini memungkinkan keputusan diambil dengan cepat dan diterapkan tanpa delay, yang dapat meningkatkan efisiensi operasional di toko.</li> <li>3. Kebijakan yang konsisten dan tegas membantu menghindari kebingungan di antara karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur.</li> <li>4. Dengan mengambil keputusan secara mandiri, saya dapat memastikan bahwa semua bagian perusahaan berfungsi secara harmonis dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.</li> </ol>
6.	Apakah Bapak/Ibu pernah menghadapi tantangan atau hambatan terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan Bapak/Ibu? Jika ya, bagaimana Bapak/Ibu mengatasinya?	Ya, saya pernah menghadapi tantangan terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan saya. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang terkadang menimbulkan ketidakpuasan di antara mereka. Untuk mengatasi hal ini, saya mulai mencoba untuk lebih mendengarkan masukan dari karyawan dan mempertimbangkan saran mereka dalam

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>beberapa keputusan yang Bapak/Ibu buat. Meskipun keputusan akhir tetap di tangan saya, pendekatan ini membantu meningkatkan komunikasi dan memperbaiki hubungan antara karyawan.</p>
7.	<p>Bagaimana Bapak/Ibu menilai stabilitas lingkungan kerja di CV Golden Mart? Apakah ada indikator tertentu yang Bapak/Ibu gunakan untuk menilai stabilitas ini?</p>	<p>Saya menilai stabilitas lingkungan kerja di CV. Golden Mart berdasarkan beberapa indikator, seperti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Turnover Karyawan: Jika tingkat perputaran karyawan tinggi, itu bisa menjadi indikator adanya masalah dalam lingkungan kerja.</li> <li>2. Kepuasan Karyawan: Melalui survei atau umpan balik langsung dari karyawan, saya bisa mengevaluasi seberapa puas mereka dengan kondisi kerja dan kepemimpinan.</li> <li>3. Tingkat Absensi: Absensi yang tinggi bisa menunjukkan ketidakpuasan atau ketidaknyamanan di tempat kerja.</li> <li>4. Kinerja dan Produktivitas: Stabilitas lingkungan kerja sering tercermin dari kinerja dan produktivitas karyawan. Jika karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten, ini bisa menjadi indikasi lingkungan kerja yang stabil.</li> </ol> <p>Dengan memantau indikator-indikator ini, saya dapat menilai dan membuat penyesuaian untuk memastikan lingkungan kerja tetap positif dan produktif."</p>
8.	<p>Bagaimana gaya kepemimpinan</p>	<p>Gaya kepemimpinan saya mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dengan cara</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
	<p>Bapak/Ibu mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di CV Golden Mart?</p>	<p>berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keputusan yang diambil secara langsung memberikan kejelasan tentang apa yang diharapkan dari karyawan, yang dapat membantu meningkatkan fokus dan efisiensi.</li> <li>2. Walaupun saya membuat keputusan utama secara mandiri, saya berusaha untuk mendengarkan masukan karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi mereka dengan membuat mereka merasa didengar.</li> <li>3. Saya mulai menanggapi umpan balik dari karyawan untuk menyesuaikan kebijakan dan tindakan saya, yang membantu memperbaiki hubungan kerja dan meningkatkan motivasi.</li> <li>4. Dengan kebijakan yang konsisten, karyawan tahu apa yang diharapkan dan dapat bekerja dengan lebih percaya diri dan terarah.</li> </ol>
9.	<p>Apakah Bapak/Ibu melihat adanya hubungan langsung antara gaya kepemimpinan Bapak/Ibu dan produktivitas tim di CV Golden Mart? Bisa Bapak/Ibu jelaskan lebih lanjut?</p>	<p>Ya, saya melihat adanya hubungan antara gaya kepemimpinan saya dan produktivitas tim di CV Golden Mart. Berikut penjelasannya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan yang langsung memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, yang membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan produktivitas.</li> <li>2. Kebijakan yang konsisten dan keputusan</li> </ol>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>yang cepat meminimalkan kebingungan dan memastikan bahwa karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa terganggu oleh perubahan mendadak.</p> <p>3. Dengan mulai mendengarkan umpan balik dari karyawan, saya dapat membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memperbaiki kondisi kerja, yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas.</p> <p>4. Meskipun keputusan utama sering diambil secara sepihak, saya berusaha melibatkan karyawan dalam beberapa aspek dan mempertimbangkan masukan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, produktivitas."</p>
10.	<p>Apa yang Bapak/Ibu lakukan untuk terus meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan Bapak/Ibu dalam menciptakan lingkungan kerja?</p>	<p>Untuk terus meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan saya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, saya melakukan beberapa hal berikut:</p> <p>1. Saya aktif mendengarkan umpan balik dari karyawan dan mempertimbangkan saran mereka dalam pengambilan keputusan, agar kebijakan yang diterapkan lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.</p> <p>2. Mengadakan Evaluasi Rutin: Saya melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan keputusan yang telah diambil untuk memastikan bahwa mereka efektif dan memberikan dampak positif pada lingkungan kerja.</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>3. Saya berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan saya, serta menyediakan pelatihan bagi karyawan agar mereka juga dapat berkembang.</p> <p>4. Saya berusaha untuk meningkatkan komunikasi terbuka dengan karyawan, memastikan mereka merasa terlibat dan diinformasikan tentang keputusan dan perubahan yang terjadi.</p> <p>5. Saya berusaha untuk lebih fleksibel dalam pendekatan kepemimpinan, siap untuk menyesuaikan gaya saya sesuai dengan situasi dan kebutuhan yang muncul di lingkungan kerja."</p>
11.	Apakah Bapak/Ibu memiliki strategi atau rencana untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan di CV Golden Mart?	<p>Ya, saya memiliki beberapa strategi dan rencana untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan di CV Golden Mart, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berencana untuk memperbaiki saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan, termasuk mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan umpan balik dan ide-ide baru.</li> <li>2. Saya akan menyediakan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan, yang tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka tetapi juga menunjukkan bahwa kita berinvestasi dalam pertumbuhan mereka.</li> <li>3. Saya berencana untuk</li> </ol>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengenalan untuk menghargai pencapaian dan kontBapak/Ibusi karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi mereka.</p> <p>4. Saya akan mencoba untuk lebih melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama dalam hal-hal yang mempengaruhi mereka langsung, untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka.</p> <p>5. Saya akan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.</p>
12	<p>Apa harapan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan di CV Golden Mart untuk masa depan?</p>	<p>Harapan saya untuk kepemimpinan di CV Golden Mart ke depan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berharap dapat menciptakan lingkungan di mana semua karyawan merasa terlibat dan dihargai dalam setiap proses pengambilan keputusan.</li> <li>2. Saya ingin memperkuat komunikasi terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap orang merasa diperhatikan dan terlibat.</li> <li>3. Saya berharap untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan saya dan juga mendukung pengembangan kepemimpinan di seluruh level organisasi.</li> </ol>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>4. Saya ingin mendorong budaya yang mendukung inovasi dan kreativitas, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan ide-ide baru dan berkontribusi lebih banyak.</p> <p>5. Harapan saya adalah menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan memuaskan bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif dan merasa nyaman di tempat kerja</p>

**Tabel 4.3**

**Hasil Wawancara Dengan Heseleli Foni**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa posisi Bapak/Ibu saat ini di CV Golden Mart dan apa saja tugas-tugas utama yang Bapak/Ibu lakukan?	<p>Saat ini, saya menjabat sebagai admin di CV Golden Mart. Tugas-tugas utama saya meliputi:</p> <p>Memeriksa dan Mencatat Penerimaan Barang Penginputan dan Pendataan Barang Memasukkan data barang ke dalam sistem dan melakukan pendataan untuk memastikan semua barang tercatat dengan akurat. Pengecekan Stok Pembuatan Laporan Pembelian</p>
2.	Berapa lama Bapak/Ibu sudah bekerja di CV Golden Mart?	<p>Saya telah bekerja di CV Golden Mart selama 6 Tahun. Selama waktu tersebut, saya telah terlibat dalam berbagai aspek administrasi yang mendukung operasional harian perusahaan."</p>



No.	Pertanyaan	Jawaban
3.	Bagaimana Bapak/Ibu mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Perusahaan Bapak/Ibu?	Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di CV Golden Mart cenderung lebih bersifat terpusat. Pimpinan sering mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan karyawan dalam prosesnya. Meskipun keputusan tersebut biasanya dilakukan dengan tujuan untuk menjaga efisiensi dan arahan yang jelas, terkadang hal ini dapat memengaruhi keterlibatan karyawan dan komunikasi di tempat kerja. Pendekatan ini seringkali membuat karyawan merasa kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang berdampak pada motivasi dan suasana kerja."
4.	Apakah Bapak/Ibu merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu dan tim? Mengapa atau mengapa tidak?	Saya merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan kebutuhan tim. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi motivasi dan komunikasi di tempat kerja."
5.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi lingkungan kerja Bapak/Ibu secara keseluruhan?	Gaya kepemimpinan yang terpusat mempengaruhi lingkungan kerja dengan membuat komunikasi menjadi kurang terbuka dan mengurangi keterlibatan karyawan, yang berdampak pada semangat kerja dan kolaborasi tim.
6.	Apakah Bapak/Ibu merasa lingkungan kerja di CV Golden	Lingkungan kerja di CV Golden Mart bisa dikatakan kurang baik karena adanya perubahan kebijakan sepihak dari pimpinan,

No.	Pertanyaan	Jawaban
	Mart baik? Mengapa atau mengapa tidak?	seperti perubahan jam kerja dan posisi karyawan, yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang dihargai.
7.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV. Golden Mart mempengaruhi motivasi dan kinerja Bapak/Ibu?	Gaya kepemimpinan yang cenderung sepihak dan kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berdampak negatif pada motivasi dan kinerja, membuat karyawan merasa kurang bersemangat dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Dalam proses pengambilan keputusan.
8.	Apakah Bapak/Ibu merasa produktivitas tim meningkat atau menurun karena gaya kepemimpinan yang diterapkan? Bisa Bapak/Ibu jelaskan?	Produktivitas tim cenderung menurun karena gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan dalam keputusan, yang menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja.
9.	Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari gaya kepemimpinan di CV Golden Mart untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik?	Saya berharap pimpinan lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang lebih terbuka untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
10.	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran atau rekomendasi untuk pemimpin di CV Golden Mart agar dapat meningkatkan lingkungan kerja?	Saya menyarankan agar pemimpin lebih sering berkomunikasi dengan karyawan dan melibatkan mereka dalam keputusan penting, serta memastikan adanya transparansi dalam kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

No.	Pertanyaan	Jawaban
-----	------------	---------

**Tabel 4.4**  
**Hasil Wawancara Dengan Septrinawati**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa posisi Bapak/Ibu saat ini di CV Golden Mart dan apa saja tugas-tugas utama yang Bapak/Ibu lakukan?	Saya adalah kasir di CV Golden Mart. Tugas utama saya yaitu melayani transaksi pelanggan, mengemas barang, mencatat data penjualan, serta melakukan pembukuan bulanan.
2.	Berapa lama Bapak/Ibu sudah bekerja di CV Golden Mart?	Saya telah bekerja di CV Golden Mart selama 6 tahun
3.	Bagaimana Bapak/Ibu mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Perusahaan Bapak/Ibu?	Gaya kepemimpinan di CV Golden Mart cenderung bersifat terpusat. Pimpinan seringkali membuat keputusan secara sepihak, dan kami jarang terlibat dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Meskipun niatnya mungkin baik, hal ini terkadang membuat kami merasa kurang memiliki kesempatan untuk menyampaikan masukan dan pendapat.
4.	Apakah Bapak/Ibu merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu dan tim? Mengapa atau mengapa tidak?	Saya merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan kebutuhan kami. Karena pimpinan sering membuat keputusan secara sepihak

No.	Pertanyaan	Jawaban
5.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi lingkungan kerja Bapak/Ibu secara keseluruhan?	Gaya kepemimpinan yang terpusat mempengaruhi lingkungan kerja dengan menciptakan ketegangan dan kurangnya keterlibatan tim.
6.	Apakah Bapak/Ibu merasa lingkungan kerja di CV Golden Mart baik? Mengapa atau mengapa tidak?	Lingkungan kerja di CV Golden Mart agak kurang baik karena keputusan yang sering diambil sepihak oleh pimpinan mengurangi rasa keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan yang ada, seperti jam kerja yang berubah-ubah, juga berdampak pada kenyamanan kerja.
7.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi motivasi dan kinerja Bapak/Ibu?	Gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan dalam keputusan seringkali menurunkan motivasi saya dan rekan-rekan kerja, yang berdampak pada kinerja. Kami merasa kurang mendapatkan dukungan dan penghargaan untuk usaha kami.
8.	Apakah Bapak/Ibu merasa produktivitas tim meningkat atau menurun karena gaya kepemimpinan yang diterapkan? Bisa Bapak/Ibu jelaskan?	Produktivitas tim cenderung menurun karena gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kurangnya komunikasi dan umpan balik menyebabkan hambatan dalam pencapaian target dan mengurangi efektivitas kerja tim.
9.	Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari gaya kepemimpinan di CV Golden Mart untuk menciptakan	Saya berharap pimpinan dapat lebih melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Keterlibatan ini akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi

No.	Pertanyaan	Jawaban
	lingkungan kerja yang lebih baik?	kerja.
10.	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran atau rekomendasi untuk pemimpin di CV Golden Mart agar dapat meningkatkan lingkungan kerja?	Saya menyarankan agar pimpinan mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih baik memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan ide mereka. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan produktivitas tim.

**Tabel 4.5**

**Hasil Wawancara Dengan Nolimawati Harefa**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa posisi Bapak/Ibu saat ini di CV Golden Mart dan apa saja tugas-tugas utama yang Bapak/Ibu lakukan?	Saat ini saya menjabat sebagai Kepala Gudang di CV Golden Mart. Tugas utama saya meliputi memonitor aktivitas gudang, pencatatan pengeluaran dan retur barang, memastikan pengiriman barang tepat waktu, serta memastikan ketersediaan stok untuk penjualan.
2.	Berapa lama Bapak/Ibu sudah bekerja di CV Golden Mart?	Saya telah bekerja di CV Golden Mart selama 8 tahun
3.	Bagaimana Bapak/Ibu mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Perusahaan Bapak/Ibu?	Gaya kepemimpinan pimpinan di departemen kami cenderung tegas dan fokus pada pencapaian hasil. Pimpinan lebih banyak memberikan arahan daripada diskusi terbuka.
4.	Apakah Bapak/Ibu merasa gaya kepemimpinan yang	Gaya kepemimpinan pimpinan di departemen kami cenderung tegas dan fokus pada pencapaian hasil. Pimpinan lebih banyak

No.	Pertanyaan	Jawaban
	diterapkan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu dan tim? Mengapa atau mengapa tidak?	memberikan arahan daripada diskusi terbuka.
5.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi lingkungan kerja Bapak/Ibu secara keseluruhan?	Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur namun kurang fleksibel. Hal ini kadang mempengaruhi komunikasi dan kolaborasi tim.
6.	Apakah Bapak/Ibu merasa lingkungan kerja di CV Golden Mart baik? Mengapa atau mengapa tidak?	Lingkungan kerja di CV Golden Mart cukup baik dari segi fasilitas dan suasana, namun ada beberapa tantangan dalam komunikasi dan partisipasi yang bisa ditingkatkan.
7.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi motivasi dan kinerja Bapak/Ibu?	Gaya kepemimpinan yang cenderung mengarah pada kontrol ketat terkadang mengurangi motivasi, karena kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
8.	Apakah Bapak/Ibu merasa produktivitas tim meningkat atau menurun karena gaya kepemimpinan yang diterapkan? Bisa Bapak/Ibu jelaskan?	Gaya kepemimpinan yang cenderung mengarah pada kontrol ketat terkadang mengurangi motivasi, karena kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
9.	Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari gaya	Saya berharap pimpinan bisa lebih terbuka terhadap masukan dan memberikan ruang bagi

No.	Pertanyaan	Jawaban
	kepemimpinan di CV Golden Mart untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik?	diskusi yang konstruktif, sehingga semua anggota tim merasa lebih terlibat
10.	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran atau rekomendasi untuk pemimpin di CV Golden Mart agar dapat meningkatkan lingkungan kerja?	Saya menyarankan agar pimpinan lebih sering melakukan pertemuan untuk mendiskusikan permasalahan dan solusi bersama tim, serta mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dalam pengambilan keputusan.

**Tabel 4.6**

**Hasil Wawancara Dengan Josan**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa posisi Bapak/Ibu saat ini di CV Golden Mart dan apa saja tugas-tugas utama yang Bapak/Ibu lakukan?	Saat ini saya menjabat sebagai Petugas Keamanan di CV Golden Mart. Tugas utama saya meliputi memantau pelanggan yang masuk, mengecek barang bawaan, menerima barang yang akan disimpan di loker, serta menjaga keamanan dan kenyamanan di area market.
2.	Berapa lama Bapak/Ibu sudah bekerja di CV Golden Mart?	Saya baru bekerja di CV Golden Mart selama 1 tahun
3.	Bagaimana Bapak/Ibu mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di	Pimpinan biasanya membuat keputusan sendiri dan jarang melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan.

No.	Pertanyaan	Jawaban
	Perusahaan Bapak/Ibu?	
4.	Apakah Bapak/Ibu merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu dan tim? Mengapa atau mengapa tidak?	Gaya kepemimpinan saat ini kurang sesuai dengan kebutuhan tim, karena keputusan sering diambil tanpa melibatkan masukan dari anggota tim, yang membuat kami merasa kurang diberdayakan.
5.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi lingkungan kerja Bapak/Ibu secara keseluruhan?	Gaya kepemimpinan yang lebih dominan menyebabkan lingkungan kerja terasa kurang kolaboratif dan membuat komunikasi antar anggota tim menjadi terbatas.
6.	Apakah Bapak/Ibu merasa lingkungan kerja di CV Golden Mart baik? Mengapa atau mengapa tidak?	Lingkungan kerja cukup menantang karena sering adanya pergantian petugas keamanan. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan terkait gaji dan manajemen.
7.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi motivasi dan kinerja Bapak/Ibu?	Lingkungan kerja cukup menantang karena sering adanya pergantian petugas keamanan. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan terkait gaji dan manajemen.
8.	Apakah Bapak/Ibu merasa produktivitas tim meningkat atau menurun karena gaya	Produktivitas tim cenderung menurun karena kurangnya keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, yang mengakibatkan ketidakpuasan dan motivasi yang rendah.



No.	Pertanyaan	Jawaban
	kepemimpinan yang diterapkan? Bisa Bapak/Ibu jelaskan?	
9.	Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari gaya kepemimpinan di CV Golden Mart untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik?	Saya berharap pimpinan dapat lebih terbuka dalam melibatkan tim dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan dari kami untuk meningkatkan kolaborasi dan motivasi.
10.	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran atau rekomendasi untuk pemimpin di CV Golden Mart agar dapat meningkatkan lingkungan kerja?	Sebaiknya pimpinan lebih sering berdialog dengan tim dan mempertimbangkan masukan mereka dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi pergantian personel.

**Tabel 4.7**

**Hasil Wawancara Dengan Erlin Lase**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa posisi Bapak/Ibu saat ini di CV Golden Mart dan apa saja tugas-tugas utama yang Bapak/Ibu lakukan?	Saya saat ini menjabat sebagai Pramuniaga di CV Golden Mart. Tugas utama saya meliputi melayani pelanggan, membantu mencari barang, mengatur display barang, memantau persediaan barang, dan menyampaikan orderan barang kepada kepala gudang.
2.	Berapa lama kakak sudah bekerja di CV Golden Mart?	Saya telah bekerja di CV Golden Mart selama 7 tahun.
3.	Bagaimana Kakak	Gaya kepemimpinan yang diterapkan

No.	Pertanyaan	Jawaban
	mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Perusahaan Kakak?	cenderung lebih berpusat pada kontrol, dengan keputusan sering diambil oleh pimpinan tanpa melibatkan masukan dari anggota tim.
4.	Apakah Kakak merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan Bapak/Ibu dan tim? Mengapa atau mengapa tidak?	Gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung lebih berpusat pada kontrol, dengan keputusan sering diambil oleh pimpinan tanpa melibatkan masukan dari anggota tim.
5.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi lingkungan kerja Bapak/Ibu secara keseluruhan?	Gaya kepemimpinan yang cenderung mengontrol dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kolaboratif dan mempengaruhi hubungan antar anggota tim.
6.	Apakah Bapak/Ibu merasa lingkungan kerja di CV Golden Mart baik? Mengapa atau mengapa tidak?	Lingkungan kerja cukup baik, namun bisa lebih baik jika pimpinan lebih terbuka terhadap masukan dari tim dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
7.	Bagaimana gaya kepemimpinan di CV Golden Mart mempengaruhi motivasi dan kinerja Bapak/Ibu?	Lingkungan kerja cukup baik, namun bisa lebih baik jika pimpinan lebih terbuka terhadap masukan dari tim dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.
8.	Apakah Bapak/Ibu merasa produktivitas	Produktivitas tim cenderung menurun karena kurangnya keterlibatan dalam pengambilan

No.	Pertanyaan	Jawaban
	tim meningkat atau menurun karena gaya kepemimpinan yang diterapkan? Bisa Bapak/Ibu jelaskan?	keputusan dan kurangnya dukungan dari pimpinan dalam pengembangan karyawan.
9.	Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari gaya kepemimpinan di CV Golden Mart untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik?	Saya berharap pimpinan bisa lebih melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan dari karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.
10.	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran atau rekomendasi untuk pemimpin di CV Golden Mart agar dapat meningkatkan lingkungan kerja?	Sebaiknya pimpinan lebih sering berkomunikasi dengan karyawan dan mempertimbangkan masukan mereka. Penerapan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

**Tabel 4.8**

**Hasil Wawancara Dengan Ibu Jefri/Pelanggan**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana kesan Bapak/Ibu terhadap CV Golden Mart secara keseluruhan, terutama dalam hal profesionalisme dan efisiensi layanan yang diberikan?	Kesan saya terhadap CV Golden Mart secara keseluruhan cukup baik. Profesionalisme dan efisiensi layanan yang diberikan umumnya memuaskan, meskipun saya sering melihat pergantian karyawan yang dapat mempengaruhi konsistensi layanan.

No.	Pertanyaan	Jawaban
2.	Sudah berapa lama Bapak/Ibu menjadi pelanggan CV Golden Mart, dan bagaimana perubahan yang Bapak/Ibu rasakan selama berbelanja di sini?	Saya sudah menjadi pelanggan CV Golden Mart selama 5 Tahun. Selama waktu tersebut, saya menyaksikan beberapa perubahan dalam pelayanan dan manajemen. Meskipun ada beberapa perbaikan, pergantian karyawan yang sering terjadi terkadang berdampak pada layanan yang saya terima.
3.	Bagaimana Bapak/Ibu menilai pelayanan yang diberikan oleh staf di CV Golden Mart? Apakah menurut Bapak/Ibu pelayanan ini mencerminkan kepemimpinan yang baik?	Saya menilai pelayanan staf di CV Golden Mart cukup baik, namun terkadang tidak konsisten. Seringnya pergantian karyawan mungkin menunjukkan tantangan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan.
4.	Bisakah Bapak/Ibu memberikan contoh situasi di mana pelayanan yang Bapak/Ibu terima di CV Golden Mart sangat memuaskan atau sebaliknya? Bagaimana hal ini memengaruhi pandangan Bapak/Ibu terhadap perusahaan?	Salah satu pengalaman memuaskan adalah saat staf lama memberikan layanan yang sangat baik dan ramah. Namun, seringkali pergantian karyawan terkadang menyebabkan ketidakpastian dalam pelayanan. Ini mempengaruhi pandangan saya bahwa ada area yang perlu diperbaiki dalam manajemen dan kepemimpinan.
5.	Menurut Bapak/Ibu, apa dampak positif dari gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV	Gaya kepemimpinan yang ada mungkin memiliki beberapa dampak positif, seperti upaya untuk menjaga standar pelayanan. Namun, pergantian karyawan yang sering

No.	Pertanyaan	Jawaban
	Golden Mart terhadap kualitas pelayanan dan interaksi dengan pelanggan?	dapat mengurangi dampak positif tersebut.
6.	Apakah Bapak/Ibu pernah mengalami masalah atau tantangan saat berbelanja di CV Golden Mart? Bagaimana cara mereka mengatasi masalah tersebut, dan apakah menurut Bapak/Ibu hal ini mencerminkan kepemimpinan yang efektif?	Pernah mengalami masalah dengan ketersediaan produk, namun staf segera menawarkan solusi alternatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di CV Golden Mart mampu mengatasi tantangan dengan efektif.
7.	Bagaimana Bapak/Ibu menilai stabilitas kualitas pelayanan di CV Golden Mart? Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa kualitas pelayanan ini konsisten, atau ada fluktuasi yang terlihat?	Saya merasakan adanya fluktuasi dalam kualitas pelayanan. Pergantian karyawan yang sering kali menyebabkan ketidakstabilan dalam pelayanan.
8.	Bagaimana menurut Bapak/Ibu pelayanan di CV Golden Mart memengaruhi kepuasan dan loyalitas Bapak/Ibu sebagai pelanggan? Apakah ini	Pelayanan yang tidak konsisten karena pergantian karyawan mempengaruhi kepuasan dan loyalitas saya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di CV Golden Mart perlu memperhatikan stabilitas dan pengembangan staf.

No.	Pertanyaan	Jawaban
	mencerminkan kepemimpinan yang berhasil?	
9.	Apakah Bapak/Ibu melihat adanya hubungan antara gaya kepemimpinan di CV Golden Mart dan keputusan Bapak/Ibu untuk tetap berbelanja di sini? Jika ya, bagaimana Bapak/Ibu menjelaskan hubungan tersebut?	Ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan keputusan saya untuk tetap berbelanja di sini. Pertama jarak nya dekat Pergantian karyawan yang sering mungkin menunjukkan tantangan dalam kepemimpinan yang perlu diperbaiki untuk menjaga loyalitas pelanggan.
10.	Apa yang Bapak/Ibu harapkan dari kepemimpinan di CV Golden Mart untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan menciptakan pengalaman berbelanja yang lebih baik bagi pelanggan?	Saya berharap ada peningkatan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang efektif akan memastikan bahwa karyawan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan Memahami Bagaimana Mereka Dapat berkontribusi pada kepuasan pelanggan. Selain itu, komunikasi yang baik akan membantu dalam penyampaian umpan balik dari pelanggan kepada manajemen.
11.	Apakah Bapak/Ibu memiliki saran atau rekomendasi untuk kepemimpinan di CV Golden Mart agar dapat meningkatkan interaksi antara staf dan pelanggan serta	Membuat lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan saling mengharagai pendapat, pimpinan mau menerima masukan/pendapat karyawan begitu juga dengan karyawan mau menerima pendapat pimpinan

No.	Pertanyaan	Jawaban
	menciptakan lingkungan yang lebih ramah dan profesional?	
12.	Apa harapan Bapak/Ibu terhadap kepemimpinan di CV Golden Mart untuk masa depan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan pelayanan yang lebih baik?	Harapan saya adalah agar kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung karyawan, sehingga pelayanan dapat menjadi lebih baik dan lebih konsisten di masa depan.

42

#### 4.2.2 Analisis Hasil Penelitian

##### 4.2.2.1 Gaya Kepemimpinan Di CV. Golden Mart Gunungsitoli

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli cenderung bersifat terpusat dan kontrol ketat. Pimpinan sering mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur namun kurang fleksibel, dan dapat mempengaruhi komunikasi serta kolaborasi di antara anggota tim.

1. Heseleli Foni (Admin) menyebutkan bahwa pimpinan sering membuat keputusan tanpa melibatkan karyawan, yang mempengaruhi keterlibatan dan komunikasi di tempat kerja.
2. Seprinawati (Kasir) juga melaporkan bahwa keputusan sering diambil secara sepihak, membuat karyawan merasa kurang terlibat.
3. Nolimawati Harefa (Kepala Gudang) mencatat bahwa gaya kepemimpinan yang tegas dan fokus pada hasil menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur tetapi kurang fleksibel.
4. Josan (Petugas Keamanan) menyebutkan bahwa keputusan yang diambil tanpa melibatkan tim menyebabkan lingkungan kerja kurang kolaboratif.

5. Erlin Lase (Pramuniaga) juga mengamati bahwa kontrol ketat dari pimpinan mengurangi suasana kerja yang kolaboratif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli bersifat terpusat dengan pengambilan keputusan yang dominan oleh pimpinan tanpa banyak melibatkan karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan ini menciptakan struktur yang jelas dan berorientasi pada hasil, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan menjadi terbatas, yang berdampak pada komunikasi serta kolaborasi di tempat kerja. Akibatnya, suasana kerja menjadi kurang fleksibel, dan interaksi antar anggota tim kurang mendukung kerjasama yang harmonis.

#### **4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan**

Secara umum, persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di CV Golden Mart adalah negatif, dengan dampak signifikan terhadap Lingkungan Kerja:

1. Heseleli Foni merasa bahwa gaya kepemimpinan yang sepihak mengurangi motivasi dan komunikasi, yang berdampak negatif pada produktivitas tim.
2. Seprinawati juga merasa bahwa kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan mengurangi motivasi dan menghambat produktivitas.
3. Nolimawati Harefa mencatat bahwa kontrol ketat dari pimpinan terkadang mengurangi motivasi dan kinerja karena kurangnya keterlibatan dalam keputusan.
4. Josan melaporkan bahwa kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan menurunkan produktivitas tim, serta ketidakpuasan terhadap manajemen.
5. Erlin Lase melihat bahwa produktivitas tim menurun karena kurangnya dukungan dan keterlibatan pimpinan dalam pengembangan karyawan.

Berdasarkan persepsi lima karyawan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli dianggap kurang efektif dan berdampak negatif terhadap lingkungan kerja. Karyawan merasa bahwa kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan kontrol yang terlalu ketat mengurangi motivasi serta produktivitas mereka.



Selain itu, minimnya dukungan dari pimpinan dalam hal pengembangan karyawan memperburuk situasi, sehingga mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Ketidakpuasan terhadap manajemen menjadi tema yang konsisten di antara para karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada efektivitas tim.

#### **4.2.2.3 Hambatan dalam penerapan gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli?**

Hambatan utama dalam penerapan gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli meliputi:

1. Banyak karyawan merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi mereka.
2. Gaya kepemimpinan yang terpusat dan kontrol ketat menghambat komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan, mengurangi kolaborasi dan umpan balik yang konstruktif.
3. Banyak wawancara mengungkapkan adanya pergantian karyawan yang sering, yang dapat mempengaruhi konsistensi layanan dan stabilitas tim.
4. Kurangnya Dukungan dalam Pengembangan Karyawan: Beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan untuk pengembangan pribadi dan profesional mereka dari pimpinan.
5. Meskipun fasilitasnya dianggap baik, perubahan kebijakan sepihak dan ketidakstabilan lingkungan kerja sering menjadi masalah yang dilaporkan oleh karyawan. Menurut teori lingkungan kerja oleh Edwin Locke yang telah diperbarui (2020), lingkungan kerja yang mendukung dan stabil sangat penting untuk produktivitas dan kepuasan karyawan. Ketidakstabilan yang disebabkan oleh kebijakan yang sering berubah dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan efektivitas tim.

Berdasarkan lima hambatan yang teridentifikasi, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli menghadapi beberapa tantangan yang signifikan. Karyawan merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang terbuka, yang berujung pada penurunan motivasi dan kolaborasi. Selain itu, tingginya pergantian karyawan menciptakan ketidakstabilan tim, yang memengaruhi konsistensi layanan. Karyawan juga merasa

kurang didukung dalam pengembangan profesional mereka, sementara perubahan kebijakan yang sering dan sepihak menambah ketidakstabilan lingkungan kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas serta kepuasan kerja

#### **4.3 Pembahasan**

CV Golden Mart Gunungsitoli adalah sebuah perusahaan ritel yang telah beroperasi sejak 6 Juni 2013, menyediakan kebutuhan sehari-hari bagi masyarakat Gunungsitoli. Dalam perjalanannya, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal motivasi, retensi, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV Golden Mart Gunungsitoli dan dampaknya terhadap lingkungan kerja serta persepsi karyawan. Namun, seiring berjalannya waktu, muncul beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ini. Tantangan-tantangan tersebut berkaitan dengan motivasi karyawan, tingkat retensi, dan produktivitas. Untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini mempengaruhi berbagai aspek di lingkungan kerja, penelitian ini mengevaluasi beberapa aspek kunci, yaitu:

##### **4.3.1 Gaya Kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih bersifat langsung dan tegas. Pimpinan cenderung membuat keputusan strategis secara mandiri, dengan fokus pada efisiensi dan pencapaian target perusahaan. Dalam wawancara, pimpinan menyebutkan bahwa pendekatan ini dianggap penting untuk menjaga konsistensi dan keteraturan operasional, meskipun ada kesadaran bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Golden Mart Gunungsitoli dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat, di mana pengambilan keputusan sering kali dilakukan oleh pimpinan tanpa melibatkan masukan dari anggota tim. Menurut penelitian terbaru tentang gaya kepemimpinan, seperti yang dibahas dalam kajian oleh Northouse (2021), gaya kepemimpinan ini menekankan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan dengan sedikit atau tanpa melibatkan input dari anggota tim. Di CV Golden Mart, pimpinan cenderung membuat keputusan sepihak, menciptakan struktur hierarkis yang kaku dan

membatasi inisiatif serta kontribusi karyawan.

Berdasarkan teori kepemimpinan transaksional yang diperbarui oleh Bass dan Riggio (2021), gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengawasan dan kontrol untuk memastikan pencapaian hasil yang terukur. Di CV Golden Mart, pimpinan yang menerapkan gaya ini fokus pada pencapaian target tanpa memberikan banyak ruang untuk diskusi atau umpan balik dari karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang fleksibel dan kurang mendukung kreativitas serta inovasi, sebagaimana diuraikan oleh teori kepemimpinan situasional oleh Hersey dan Blanchard (2021). Gaya kepemimpinan yang terpusat ini mungkin kurang efektif dalam situasi di mana keterlibatan dan kolaborasi karyawan sangat penting.

#### **4.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan**

Informan dari berbagai posisi dalam perusahaan (seperti admin, kasir, kepala gudang, petugas keamanan, dan pramuniaga) dan juga pelanggan sebagai informan tambahan memberikan pandangan yang beragam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Beberapa karyawan merasa bahwa keputusan sepihak sering kali menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian, yang berdampak pada produktivitas. Namun, ada juga yang mengakui bahwa kejelasan dan ketegasan dalam kepemimpinan membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.

Meskipun kejelasan arahan dianggap sebagai aspek positif, gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan bisa menurunkan motivasi. Hal ini terlihat dari tingkat turnover yang relatif tinggi, terutama di posisi yang memiliki beban kerja lebih berat seperti petugas keamanan.

Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di CV Golden Mart menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terpusat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas. Menurut teori motivasi kerja oleh Frederick Herzberg yang diperbarui (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor pemelihara (seperti kondisi kerja dan gaji). Karyawan merasa kurang mendapatkan motivasi karena keputusan sering diambil sepihak tanpa melibatkan mereka dalam proses tersebut, yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja dan motivasi, serta berdampak langsung pada produktivitas.

Teori kebutuhan dasar oleh Abraham Maslow yang juga telah dikaji ulang (2020) menyatakan bahwa kebutuhan dasar seperti rasa diterima dan penghargaan

harus dipenuhi agar individu dapat mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa terabaikan dalam proses pengambilan keputusan, kebutuhan mereka untuk merasa dihargai dan diterima tidak terpenuhi, yang mengarah pada penurunan motivasi dan produktivitas.

Gaya kepemimpinan yang tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan menyebabkan ketidakpuasan, yang tercermin dalam penurunan produktivitas. Teori motivasi eksternal oleh David McClelland yang diperbarui (2021) juga menggarisbawahi bahwa pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi adalah pendorong utama motivasi. Karyawan yang merasa terasing dari proses pengambilan keputusan mungkin mengalami penurunan dalam pencapaian dan afiliasi, yang berdampak pada kinerja mereka.

#### **4.3.3 Hambatan dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan**

Beberapa hambatan signifikan dalam penerapan gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli dapat dianalisis berdasarkan teori-teori terbaru:

1. **Kurangnya Keterlibatan Karyawan:** Karyawan merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan, yang berdampak pada kepuasan dan motivasi mereka. Menurut teori kepemimpinan partisipatif oleh Kurt Lewin yang telah diperbarui (2021), keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Gaya kepemimpinan yang terpusat di CV Golden Mart menghambat keterlibatan tersebut, menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi.
2. **Komunikasi Terbatas:** Komunikasi yang terbatas antara pimpinan dan karyawan menghambat umpan balik dan pemecahan masalah yang efektif. Menurut teori komunikasi organisasi oleh Katz dan Kahn (2021), komunikasi terbuka dan dua arah adalah kunci untuk efektivitas organisasi. Di CV Golden Mart, komunikasi yang terbatas mengarah pada kurangnya pemahaman antara pimpinan dan karyawan mengenai kebutuhan dan harapan masing-masing pihak, yang menghambat efektivitas kerja.
3. **Pergantian Karyawan yang Tinggi:** Tingginya pergantian karyawan di CV Golden Mart mungkin disebabkan oleh ketidakpuasan terkait dengan manajemen dan gaji. Menurut teori retensi karyawan oleh Meyer dan Allen (2020), ketidakpuasan kerja dan kurangnya dukungan manajerial dapat menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Hal ini berdampak

pada konsistensi layanan dan stabilitas tim, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

4. Kurangnya Dukungan dalam Pengembangan Karyawan: Karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan untuk pengembangan pribadi dan profesional mereka. Menurut teori pengembangan karir oleh Donald Super yang diperbarui (2020), dukungan dalam pengembangan karir sangat penting untuk kepuasan kerja dan kinerja. Kurangnya perhatian terhadap pengembangan karir di CV Golden Mart menghambat potensi karyawan dan mengurangi motivasi serta produktivitas mereka.
5. Meskipun fasilitasnya dianggap baik, perubahan kebijakan sepihak dan ketidakstabilan lingkungan kerja sering menjadi masalah yang dilaporkan oleh karyawan. Menurut teori lingkungan kerja oleh Edwin Locke yang telah diperbarui (2020), lingkungan kerja yang mendukung dan stabil sangat penting untuk produktivitas dan kepuasan karyawan. Ketidakstabilan yang disebabkan oleh kebijakan yang sering berubah dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan efektivitas tim.

## KESIMPULNA

### 5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan di CV.Golden Mart Gunungsitoli maka peneliti Menyimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli cenderung terpusat dan bersifat kontrol ketat. Pimpinan lebih sering membuat keputusan sepihak tanpa melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang kolaboratif dan cenderung mempengaruhi keterlibatan karyawan secara negatif. Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan karakteristik kepemimpinan otoritatif yang telah disinggung dalam teori kepemimpinan kontemporer, di mana keputusan manajerial sering kali dilakukan secara sepihak untuk memastikan hasil yang diinginkan
2. Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan di CV Golden Mart memiliki persepsi negatif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Mereka merasa kurang dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan dukungan manajerial berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja dan produktivitas.
3. Hambatan dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan di CV Golden Mart Gunungsitoli Terdapat beberapa hambatan utama dalam penerapan gaya kepemimpinan di CV Golden Mart:
  - a. Kurangnya Keterlibatan Karyawan
  - b. Komunikasi Terbatas
  - c. Pergantian Karyawan yang Tinggi
  - d. Kurangnya Dukungan untuk Pengembangan Karyawan
  - e. Fasilitas dan Suasana Kerja

### 5.2 saran

1. Pimpinan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Diskusi terbuka dan pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai pihak dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

2. Perbaiki komunikasi internal untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa terdengar dan terlibat. Melakukan pertemuan rutin dan memberikan saluran umpan balik yang efektif dapat membantu dalam membangun komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan tim. Penerapan teori komunikasi organisasi yang baik dapat memperbaiki keterhubungan antar anggota tim dan meningkatkan efektivitas organisasi.
3. Pimpinan harus memberikan dukungan yang lebih besar dalam pengembangan karir karyawan melalui pelatihan dan kesempatan pengembangan. Mendukung pertumbuhan karir karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Dukungan ini sesuai dengan teori pengembangan karir yang menekankan pentingnya dukungan dalam proses pengembangan karir untuk kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Situbondo. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Aulia, D. S., Rejeki, F., Novus, N., Safitri, D., & Natalia, C. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Karyawan Pt . Mattel Indonesia East Plant*. 2, 385–391.
- Bahri, D. M. S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 9–34.
- Bramantyo, R. Y., Fakultas, D., & Universitas, H. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. 31–44.
- Busro, S. dalam. (2018). Kepemimpinan dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 10–38.
- Dalam Syamsiah, A. 2018:66. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.
- Darmasaputra & Satiningsih. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Univesritas Muhammadiyah Surakarta*, 4(1), 9–15. [https://eprints.ums.ac.id/52643/12/Naskah Publikasi\\_Hubungan AntaraMotivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.Pdf](https://eprints.ums.ac.id/52643/12/Naskah_Publikasi_Hubungan_AntaraMotivasi_Kerja_Dengan_Kinerja_Karyawan.Pdf)
- Fitria, A., Mahfudiyanto, M., & Laili, C. N. (2023). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. Hana Multi Indo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(4), 344–356. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i4.6231>
- Hanifa, R., & Daud, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. *Jurnal Manajemen*



*Bisnis Unbara*, 3(1), 9–43.

Herawati, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austasia Stockfeed*. 2018.

Hersugondo, E. S. dan. (2018). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83–93.  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550>

Hidayati, L., & Wibowo, D. (2023). Analisis Biaya Kualitas Produk Dalam Mempertahankan Keberlangsungan Usaha Dan Kepercayaan Konsumen UMKM di Simo Sidomulyo. *Jurnal Ilmu Riset Akuntansi*, 1(1), 1–13.  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/5541>

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>

Kartono 2016:34 dalam Padauleng. (2019). *Jurnal Gaya Kepemimpinan*. J, 3(1), 10–27.  
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558–572.  
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.890>

Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–8.

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017: 132), dalam Wardani, A. S. N. (2022). *Pembiasaan tadarus al-quran dan implikasinya terhadap pembinaan kecerdasan spiritual siswa*

*kelas III SD Negeri Pancur.*

- Moleong, G., & Tanaamah, A. R. (2022). Analisis Risiko Teknologi Informasi Menggunakan Iso 31000 Pada Aplikasi Inlislite Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 6(2), 501–506. <https://doi.org/10.36040/jati.v6i2.4840>
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 40–47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>
- Rahayu, R. dalam. (2017). The Influence Of Servant Leadership Style On Employee Work Productivity In Expedition Companies. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3764–3772. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sedarmayanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Non Manajer di PT BPR NBP 31 Tasikmalaya)*. 01, 1–23.
- Sidi, A. P., & Yogatama, A. N. (2019). Mediasi Intellectual Capital atas Pengaruh Digital Marketing Terhadap Kinerja Pemasaran. *Iqtishoduna*, 15(2), 129–152.
- Sirajida, A. O., & Irbayuni, S. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karywan PT. Sarana Surya Sakti Surabaya Aditya+Okta+Sirajida*. 1(12), 1517–1524.
- Siswanto Teresia, 2019:25 dalam Suparyanto dan Rosad. (2020). Teknik analisis data. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- sugiono. (2020). Triangulasi sumber, data, teknik. *Juenal Analisis Data*, 40–49. <https://www.mendeley.com/catalogue/df38f51f-deb5-3c58-841f-f7e250749ddb/>
- Sugiyono (2018: 60 dalam Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2019). *Pengertian Nilai Perusahaan*. 12–26.

<http://www.psychologymania.com/2013/08/pengertian-nilai-perusahaan.html>

Sugiyono 2020 dalam Pandawangi.S. (2021). Metodologi Penelitian. *Journal Information*, 4, 1–5.

Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) dalam Khosasi, S., Ernanda, Y., Citra, M., Putra Nainggolan, E., Prima Indonesia, U., & Muhammadiyah Sumatera Utara, U. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hazmat Techno Indonesia. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 213–221. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/index>

Suryadi. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), 39–47.

Sutrisno. (2017). *Jenis Jenis Gaya kepemimpinan*. 0, 1–23.

Sutrisno. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Keselamatan Produksi Pada Ud Putra Delta Gedangan*. 132.

Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>

Taufik, M. I., & Suprajang, S. E. (2015). Analisis Threats, Opportunity, Weakness, Strengths (Tows) Sebagai Landasan Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Pada Pr. Semanggimas Agung Boyolangu Kabupaten Tulungagung. *Riset Mahasiswa Ekonomi*, 2, 147–168.

Zaini, P. M., Zaini, P. M., Saputra, N., Penerbit, Y., Zaini, M., Lawang, K. A., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Issue May).

# EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA DI CV. GOLDEN MARTGUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.stiesia.ac.id">ejournal.stiesia.ac.id</a> Internet	161 words — 1%
2	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet	106 words — 1%
3	<a href="http://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet	94 words — 1%
4	<a href="http://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet	85 words — 1%
5	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet	49 words — < 1%
6	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet	48 words — < 1%
7	<a href="http://repo.poltekkesbandung.ac.id">repo.poltekkesbandung.ac.id</a> Internet	48 words — < 1%
8	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet	41 words — < 1%
9	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet	39 words — < 1%

---

10	<a href="http://jurnal.dharmawangsa.ac.id">jurnal.dharmawangsa.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
11	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet	37 words — < 1%
12	<a href="http://repository.pnj.ac.id">repository.pnj.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
13	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
14	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet	32 words — < 1%
15	<a href="http://skripsistie.files.wordpress.com">skripsistie.files.wordpress.com</a> Internet	30 words — < 1%
16	<a href="http://repository.nobel.ac.id">repository.nobel.ac.id</a> Internet	28 words — < 1%
17	<a href="http://aksiologi.org">aksiologi.org</a> Internet	27 words — < 1%
18	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
19	<a href="http://repository.unisbablitar.ac.id">repository.unisbablitar.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
20	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet	21 words — < 1%
21	<a href="http://repository.univ-tridianti.ac.id">repository.univ-tridianti.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%

---

[repository.umpalopo.ac.id](http://repository.umpalopo.ac.id)

22	Internet	18 words — < 1%
23	<a href="http://eprints.unisnu.ac.id">eprints.unisnu.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
24	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id">repository.stie-mce.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
25	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet	16 words — < 1%
26	<a href="http://repository.ubb.ac.id">repository.ubb.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
27	<a href="http://katalog.ukdw.ac.id">katalog.ukdw.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
28	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
29	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
30	<a href="http://anthogoodwill-stiabone.blogspot.com">anthogoodwill-stiabone.blogspot.com</a> Internet	14 words — < 1%
31	<a href="http://widuri.raharja.info">widuri.raharja.info</a> Internet	14 words — < 1%
32	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
33	<a href="http://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
34	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a>	

Internet

12 words — < 1%

35 [ibtpi.pelitaindonesia.ac.id](http://ibtpi.pelitaindonesia.ac.id)

Internet

12 words — < 1%

36 Taufikur Rohman, Umi Hanifah, Moh Abdullah, Ahmadur Ilzam, Sulfiatin Sulfiatin.

"PEMBELAJARAN MUFRADĀT PADA ANAK TINGKAT PEMULA DI PONDOK PESANTREN MIFTAHUL ULŪM PANYEPPEN", *Al Mi'yar: Jurnal Ilmiah Pembelajaran Bahasa Arab dan Kebahasaaraban*, 2024

Crossref

11 words — < 1%

37 [www.repository.umuslim.ac.id](http://www.repository.umuslim.ac.id)

Internet

11 words — < 1%

38 [digilib.iainkendari.ac.id](http://digilib.iainkendari.ac.id)

Internet

10 words — < 1%

39 [digilib.uin-suka.ac.id](http://digilib.uin-suka.ac.id)

Internet

10 words — < 1%

40 [khamidmahmud27.blogspot.com](http://khamidmahmud27.blogspot.com)

Internet

10 words — < 1%

41 [repository.ub.ac.id](http://repository.ub.ac.id)

Internet

10 words — < 1%

42 [text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com)

Internet

10 words — < 1%

43 [eprints.upnjatim.ac.id](http://eprints.upnjatim.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

44 [repository.iainbengkulu.ac.id](http://repository.iainbengkulu.ac.id)

Internet

9 words — < 1%

45	<a href="http://www.jurnal.minartis.com">www.jurnal.minartis.com</a> Internet	9 words — < 1%
46	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet	9 words — < 1%
47	<a href="http://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
48	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet	8 words — < 1%
49	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
50	<a href="http://journal.mediapublikasi.id">journal.mediapublikasi.id</a> Internet	8 words — < 1%
51	<a href="http://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
52	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
53	<a href="http://repository.pnb.ac.id">repository.pnb.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
54	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
55	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
56	<a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a> Internet	7 words — < 1%

[repositori.usu.ac.id](http://repositori.usu.ac.id)



57

Internet

7 words — < 1%

---

58

etheses.uin-malang.ac.id

Internet

6 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF