

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN**  
(Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan *Path-Goal*  
Pada Karyawan *Strategic Bussines Unit* PT. SIER (Persero) Surabaya)

Anggun Pratiwi  
Kusdi Rahardjo  
Ika Ruhana  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Email: [Anggunprtw7@gmail.com](mailto:Anggunprtw7@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan SBU PT.SIER (Persero), Surabaya baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 13,849 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F_{Tabel}$  2,49 sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk uji parsial, semua variabel bebas mempunyai nilai Sig.alpha dibawah 0,05 dimana hal tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan secara parsial.*

Kata kunci: gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, motivasi kerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh sebab itu perusahaan harus menjaga karyawannn yang dimilikinya karena karyawan merupakan salah satu asset penting perusahaan. Segala tindakan dan keputusan yang diambil perusahaan ditentukan oleh hasil pemikiran manusia yang merupakan bagian dari perusahaan. Sehingga peranan pemimpin yang dapat mempergunakan wewenangnya, mendorong bawahannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan sangatlah penting.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam

memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada sikap pemimpin tersebut dalam menciptakan motivasi di dalam dirinya sendiri maupun pengikutnya. Banyak factor yang dapat menentukan keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

PT SIER (Persero) singkatan dari PT Surabaya *Industrial Estate* Rungkut, merupakan perseroan atau Badan Usaha Milik Negara, didirikan pada tahun 1974.

PT SIER (Persero) menjalankan misi pemerintah sebagai *agent of development* (sarana pembangunan), bertujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang usaha pembangunan dan pengelolaan kawasan industri (*Industrial Estate*) dalam arti seluas-luasnya. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang bermotivasi tinggi, maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dengan cepat terlaksana sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen yang menyewa lahan dan fasilitas perusahaan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Untuk itu diperlukan dorongan dari pimpinan melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki agar bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3), gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Menurut (Robbins, 2003:63) “Kepemimpinan direktif (*directive leadership*) membawa kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada bila tugas-tugas sangat terstruktur dan ditata dengan baik. Kemungkinan besar kepemimpinan direktif dipersepsikan sebagai berlebih jika bawahannya memiliki kemampuan pemahaman yang tinggi atau pengalaman yang cukup banyak”. Sedangkan teori *path-goal* versi

House dalam Thoha (2012:42) “Kepemimpinan Direktif (*directive leadership*). Bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan”.

### 2.2. Gaya Kepemimpinan Suportif

“Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*) menghasilkan kinerja dan kepuasan karyawan yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur (Robbins, 2003:63)”. Sedangkan menurut House dalam Thoha (2012:42) “Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*). Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya”.

### 2.3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

“Bawahan dengan suatu tempat-kedudukan kontrol internal akan lebih dipuaskan dengan suatu gaya partisipatif (*participative leadership*)” (Robbins, 2003:63). “Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya” House dalam Thoha (2012:42).

### 2.4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

“Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement oriented leadership*). Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik” versi House dalam Thoha (2012:42).

### 2.5. Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2010:837) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Djanaid (2004:149) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Robbins (2010:109) “motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Diberi energi atau didorong untuk melakukan tindakan yang diinginkan agar mencapai tujuan yang diinginkan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : kerja untuk mencapai tujuan dan seberapa kuat usaha individu dalam bekerja”.

## 2.6. Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X4) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga ada pengaruh parsial antara Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Gaya Kepemimpinan Suportif (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3), dan Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X4) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Jenis penelitian yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. SBU PT.SIER (Persero) dipilih sebagai lokasi penelitian karena karyawannya merupakan karyawan operasional, dimana arahan dan hubungan yang baik dari general manajer sebagai

pimpinan tertinggi di SBU PT.SIER (Persero) sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Populasi di SBU PT.SIER (Persero) sebanyak 125 orang dimana 95 orang dalam populasi yang ada dijadikan sebagai sampel.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), Sugiyono (2005:243). Berdasarkan perhitungan regresi dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel 1 seperti berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda Antara X1, X2, X3, X4 Terhadap Y

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef. Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	6,08	2,529		2,41	0,02
Gaya Kepemimpinan Direktif	0,33	0,16	0,21	2,08	0,04
Gaya Kepemimpinan Suportif	0,48	0,19	0,25	2,5	0,01
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,34	0,16	0,195	2,17	0,03
Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	0,35	0,17	0,198	2,03	0,04
R	0,617			Sig F	0,000
R Square	0,381			n	95
Adjusted R Square	0,353				
F <sub>hitung</sub>	13,849				

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,083 + 0,334 X_1 + 0,480 X_2 + 0,339 X_3 + 0,349 X_4$$

Keterangan:

- Y = Motivasi Kerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan Direktif
- X2 = Gaya Kepemimpinan Suportif
- X3 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- X4 = Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

- a.  $a = 6,083$   
 Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), gaya kepemimpinan suportif (X2), gaya kepemimpinan partisipatif (X3) dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) maka motivasi kerja karyawan adalah sebesar 6,083
- b.  $b_1 = 0,334$   
 Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) tersebut menunjukkan setiap variabel gaya kepemimpinan direktif (X1) meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,334 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- c.  $b_2 = 0,480$   
 Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan suportif (X2) tersebut menunjukkan setiap variabel gaya kepemimpinan suportif (X2) meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,490 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- d.  $b_3 = 0,339$   
 Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X3) tersebut menunjukkan setiap variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X3) meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- e.  $b_4 = 0,349$

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) tersebut menunjukkan setiap variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (X4) meningkat satu satuan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,349 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan suportif paling besar (0,480) dari pada koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan yang lain. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi adalah sebesar 35,3% dan sisanya 64,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,617 menunjukkan bahwa korelasi hubungan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi dengan motivasi kerja karyawan adalah kuat.

## 4.2. Pengujian Hipotesis

### 4.2.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 2 Hasil Uji F

Hipotesis	Nilai
Variabel gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan	F = 13, 849 Sig F = 0,000 FTabel = 2,49

Berdasarkan hasil perhitungan didapat  $F_{Hitung}$  sebesar 13,849 dengan signifikansi 0,000. Nilai  $F_{Hitung}$  yang didapat lebih besar dari  $F_{Tabel}$  yaitu 2,49. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan

direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

#### 4.2.2. Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, jika taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Selain itu dapat juga dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{Hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$ . Bila  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Tabel 3 Hasil Uji t

Variable	$t_{Hitung}$	$t_{Tabel}$	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan direktif	2,073	1,987	0,041	sig
Gaya Kepemimpinan suportif	2,504	1,987	0,014	sig
Gaya kepemimpinan partisipatif	2,149	1,987	0,034	sig
Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi	2,064	1,987	0,042	sig

Berdasarkan pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa :

- Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,073 dengan signifikansi 0,041. nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  . hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan direktif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.
- Variable Gaya Kepemimpinan Suportif (X2)  
Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,504 dengan signifikansi 0,014. nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  . hal

ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan suportif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

- Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3)  
Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,149 dengan signifikansi 0,034. nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.
- Variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (X4)  
Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,064 dengan signifikansi 0,042. nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan direktif merupakan perilaku seorang pemimpin memberikan pengarahan khusus kepada bawahannya dan bawahan sudah tahu pasti apa yang diharapkan pimpinan darinya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan direktif tidak melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dituntut untuk memotivasi bawahan untuk dapat mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti memberi instruksi cara mengerjakannya serta diikuti dengan langkah-langkah teknisnya diawal bawahan diterima kerja.

Aplikasi dari gaya kepemimpinan direktif dapat diwujudkan apabila seseorang pemimpin menjelaskan tentang apa yang harus dikerjakan dan intruksi cara mengerjakannya, hal tersebut hanya dilakukan di awal bawahannya bekerja. Untuk selanjutnya, pimpinan tidak lagi memberikan intruksi tentang tugas-tugas yang harus dikerjakan bawahan namun bawahan sudah mengetahui apa, dimana dan yang diharapkan pimpinan darinya. Aplikasi lain dari gaya kepemimpinan direktif adalah ketika terdapat beberapa masalah, pimpinan tidak melibatkan bawahannya dalam menyelesaikan masalah dan tidak membutuhkan pendapat dari bawahannya.

#### **4.3.2. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan suportif merupakan pemimpin yang bersikap ramah, memberi dukungan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini merupakan lawan dari gaya kepemimpinan direktif. Pada gaya kepemimpinan direktif kepuasan yang lebih besar didapat bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada bila tugas-tugas sangat terstruktur dan ditata dengan baik, sedangkan pada gaya kepemimpinan suportif kinerja dan kepuasan yang diperoleh dari karyawan tinggi bila bawahan mengerjakan tugas yang terstruktur.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Ini dapat diartikan semakin tinggi gaya kepemimpinan suportif maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika semakin rendah pelaksanaan gaya kepemimpinan suportif maka motivasi kerja karyawan juga akan semakin menurun.

#### **4.3.3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan perilaku pemimpin yang berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya, namun keputusan tetap ada ditangan atasan. Dengan kata lain, komunikasi antara atasan dengan bawahan pada gaya kepemimpinan partisipatif terjalin dengan baik. Atasan juga mendukung sepenuhnya usaha-usaha yang dilakukan bawahannya.

Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  sebesar 2,165 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,033 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja karyawan SBU PT. SIER (Persero)

#### **4.3.4. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi terhadap Variabel Motivasi Kerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi merupakan perilaku pemimpin yang memberikan kepercayaan penuh pada anggota untuk mencapai tujuan dan hasil serta prestasi yang sebaik-baiknya. Pada gaya kepemimpinan ini, seorang pimpinan memberikan keyakinan pada bawahannya bahwa segala sesuatu yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  sebesar 2,064 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,042 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$

ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan berorientasi prestasi terhadap motivasi kerja karyawan SBU PT. SIER (Persero).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan seperti berikut ini :

1. Gaya kepemimpinan Suportif memiliki koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu sebesar 0,480.
2. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan, gaya kepemimpinan memiliki nilai  $F_{Hitung}$  yang didapat lebih besar dari  $F_{Tabel}$  yaitu 2,49. Sedangkan secara parsial dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan yang lain yaitu sebesar 2,504. Pada gaya kepemimpinan suportif, pimpinan bersikap ramah kepada bawahannya, bawahan diberikan kesempatan menyampaikan keluhan dan bila terjadi konflik, pimpinan bersedia memberikan perhatian dalam penyelesaian masalah yang ada.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran yang coba diberikan bagi *Strategic Bussines Unit* PT. Surabaya *Industrial Estate*

Rungkut (Persero) dan diharapkan dapat berguna adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan suportif perlu diperhatikan mengingat kepemimpinan suportif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Serta komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang perlu ditingkatkan demi kelancaran operasional perusahaan.
2. Sikap ramah pimpinan kepada bawahan dan kepedulian pimpinan terhadap konflik yang terjadi pada bawahannya sebaiknya tetap dipertahankan bahkan ada baiknya untuk ditingkatkan karena sikap seperti itulah yang diharapkan bawahan karena dengan terjalinnya kedekatan antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan akan lebih mudah untuk mengetahui kesulitan-kesulitan atau keluhan-keluhan apa yang dirasakan bawahannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djanaid, Djanalis. 2004. *Kepemimpinan Eksekutif Teori dan Praktek*. Malang.
- Rivai, Veithzal dan E.J. Sagala. 2010. *MSDM untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Dialih bahasakan oleh Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: CV. Rajawali.