

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. POS INDONESIA CABANG KOTA PASURUAN)**

Ucik Indah Putri, Nuring Wahyu, Daris Zunaida

*Jurusan Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang.
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144 Indonesia.
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144 Indonesia
E-mail : Putri96.indah@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan (2) Untuk mengetahui Bagaimana Peranan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan (3) Untuk Mengetahui Penilaian Kinerja Karyawan (4) Untuk Mengetahui Dampak dari Adanya Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif dimana metode ini menghasilkan prosedur analisa yang tidak menggunakan analisis data statistik dimana metode yang digunakan adalah data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Pimpinan di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara profesional.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

His study aims to: (1) To know the Style of Leadership at PT. Pos Indonesia Branch Pasuruan City (2) To find out how the Role of Leadership Style Against Employee Performance Improvement At PT. Pos Indonesia Branch of Pasuruan City (3) To Know Employee Performance Value (4) To Know The Impact of Leadership Style applied by PT. Pos Indonesia Branch Pasuruan City. Research conducted by using Descriptive Qualitative research method where this method produces analytical procedures that do not use statistical data analysis where the method used is Observation, Interview, and Documentation data. The results of research conducted showed that the leadership at PT. Pos Indonesia Pasuruan City Branch a participative leadership style in improving employee performance and the benefits of a style that can be used to improve employee performance.

Keywords : Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latarbelakang

Suatu Organisasi tidak lepas dari peranan seorang pemimpin dalam mengarahkan serta untuk mencapai tujuan bersama dimana kepemimpinan menurut (Peter G. Northhouse) adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan merupakan perusahaan jasa pelayanan terbesar milik pemerintah dan tersebar luas diseluruh Indonesia dimana dalam tugasnya memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat dan memenuhi kebutuhan akan jasa pelayanan. Hal ini keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan dari keberhasilan dari peranan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka dari itu karyawan dapat bekerja sama dengan baik untuk dapat mencapai tujuan bersama dan

Sehubungan dengan hal tersebut salah satu upaya terpenting PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan dalam mewujudkan tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Selain itu di harapkan dapat membuat suatu aturan yang bertujuan menciptakan mekanisme kinerja yang konsisten dimana hal ini menyangkut biaya operasional yang benar-benar di pergunakan demi kepentingan organisasi. Efektif dan efisien diharapkan dapat dilakukan secara merata pada semua ruang lingkup organisasi.

Salah satu dari terciptanya kualitas kinerja yang baik tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam memberikan dorongan serta motivasi terhadap karyawannya. Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana seorang pemimpin mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu kunci keberhasilan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2007 : 9) Kinerja Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya

Berdasarkan hasil survey yang di lakukan oleh peneliti mengenai gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan. dimana dalam penerapan gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pemimpin terdahulu menunjukkan gaya kepemimpinan yang di terapkan lebih mengarah pada gaya kepemimpinan refresif. Gaya kepemimpinan tersebut seorang pemimpin memberikan sebuah

tekanan, ancaman kepada bawahannya dan tidak suka melihat bawahannya mempunyai kemampuan yang melebihi pemimpin tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin saat ini dengan pemimpin yang sebelumnya sangat memberikan perbedaan yang signifikan dalam penerapannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin saat ini merupakan gaya kepemimpinan partisipatif artinya pemimpin memberikan kesempatan kepada setiap bawahannya untuk ikut secara aktif, baik mental, spritual, fisik maupun materiil didalam segala kegiatan yang di lakukan perusahaan untuk bersama-sama mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan pengaruh yang besar serta memberikan contoh yang baik bagi bawahannya serta mampu dalam membimbing bawahannya untuk menjadi lebih baik lagi. Seorang pemimpin di tuntut memiliki kemampuan yang lebih seperti dalam hal kecakapan, keterampilan dan seberapa besar pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya. Hal ini sudah di lakukan dan di terapkan oleh pemimpin saat ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan.

Menurut Peter Anoraga yang dikutip oleh Edy Sutrisno Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftha Toha (1992) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang itu mencoba mempengaruhi orang lain.

Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja individual merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal

yang dikaitkan dengan standart kerja yang telah ditentukan

Pengaertian Peranan

Menurut Soerjono Soekanto peranan adalah aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan, maka dia menjalankan suatu peranan.

Gambaran Setting Penelitian

Sejarah PT. Pos Indonesia pertamakali didirikan di batavia (jakarta) oleh gubernur jendral G. W Baron Van Imhoff pada tanggal 26 agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor diluar jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan terhadap publik. Setelah kantor pos batavia didirikan, maka emapt tahun kemudian didirikan kantor pos semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu melalui karawang Cirebon dan Pekalongan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dimana data yang di ambil tidak berupa angka-angka melainkan dengan cara wawancara, Observasi, dan Dokumentasi serta dokumen-dokumen lainnya. Tujuan penelitian kualitatif ini untuk menggambarkan suatu realita secara empiris dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan secara tuntas.

Hal ini menunjukkan bahwa menggunakan pendekatan kualitatif dalam suatu penelitian adalah untuk mencocokkan antara realita yang terjadi dengan sebuah teori yang ada dengan menggunakan metode deskripti. Adapun menurut (Saifudin Azwar) Pendekatan kualitatif tidak menekankan pada menggunakan dukungan data kuantitatif akan tetapi penekanannya tidak pada pengujian hipotesis melainkan pada usaha menjawab sebuah pertanyaan penelitian melalui cara-cara berfikir formal dan argumentatif.

Metode Penelitian Kualitatif dapat dikatakan sebagai metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada suatu kondisi yang almhiah dan harus sesuai dengan realita yang terjadi di lapangan. Hal ini dimana data yang didapat berasal dari analisis yang bersifat kualitatif.

Pada hakikatnya penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian dimana hal

ini mengamati mengenai kondisi dan lingkungan yang sedang terjadi , mendekatai dan berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan berdasarkan pada fokus kajian penelitian yang bertujuan dalam hal ini untuk mencoba memahami, serta menggali pandangan mengenai mereka untuk mendapatkan sebuah informasi atau data yang nantinya diperlukan. dalam hal ini penelitian menggambarkan mengenai metode kualitatif yaitu dengan melakukan metode wawancara yang mendalam mengenai bagaimana peranan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan sehingga data atau informasi yang didapat lebih tajam dan terinci, Observasi untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja serta permasalahan yang sedang terjadi dan dokumentasi berupa arsip dan foto dari hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan 12 Februari 2018. Metode Pengumpulan data merupakan salah satu cara untuk memperoleh kebenaran berdsarkan pada penelitian yang dilakukan terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Hal ini data yang didapat secara empiris dengan mengumpulkan data yang relevan, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Observasi Partisipatif.

Pengambilan data yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut mealkukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap , tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak (Sugiono 2016:227)

2) Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan percakapan dengan maksud tertentu. Untuk itu Percakapan dilakukan anatara kedua belah pihak yaitu: pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan pertanyaan atas pertanyaan (moleong J 2006:186)

3) Dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumentasi berbentuk arsip dan tulisan yang mendukung hasil penelitian bagi peneliti (Sugiono 2016:240).

Dalam metode penelitian kualitatif dimana metode ini sama sekali tidak

menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berawal dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajian tidak diberlakukan pada populasi tetapi di kirim ke tempat lain pada situasi sosial dalam kasus yang di pelajari (Sugiono 2012:216).

Dalam sebuah penelitian sangat dibutuhkan suatu analisis data dimana analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiono 2016) dalam pemaparannya terdapat beberapa komponen dalam analisis data di antaranya sebagai berikut:

1) *Data Reduction* (reduksi data).

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah ditemukan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok mefokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.

2) *Data Display* (penyajian data).

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kuantitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

3) *Conclusion/Verification*.

Penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masi bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan pada data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan dimana yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dalam hal ini kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab sesuai berdasarkan pada fokus kajian yang ada, tetapi mungkin tidak dapat menjawabnya, karena seperti sudah di jelaskan di atas bahwa fokus kajian yang ada pada penelitian kualitatif masi bersifat sementara dan akan dapat berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Untuk itu kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan suatu temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan penelitian bisa berupa suatu deskripsi atau sebuah gambaran suatu objek yang sebelumnya masi belum begitu jelas untuk itu setelah di lakukanya penelitian hal tersebut akan begitu jelas, maka dari kesimpulan tersebut akan hasilnya dapat berupa hubungan kausal atau interaktif maupun berdasarkan pada teori yang telah ada.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Seorang pemimpin adalah salah satu orang yang memiliki tugas untuk mengarahkan, membimbing dan memberikan pengawasan yang baik terhadap setiap karyawannya baik terlibat langsung maupun tidak langsung dalam suatu organisasi. Peranan gaya kepemimpinan secara umum memiliki tujuan untuk dapat meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan. Hal ini adalah salah satunya pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan bahwa peranan gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam penerapannya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercipta kualitas kinerja yang lebih profesional. Salah satu peranan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Ibu Yesi Agustianti selaku kepala kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dimana hal ini dapat dilihat dari bagaimana Ibu yesi dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan kepada setiap karyawannya serta selalu memotivasi seluruh karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Dimana dalam hal ini menunjukkan bahwa dengan peranan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan dapat dikatakan baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil wawancara dengan Ibu Yesi Agustianti Kepala kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan pada tanggal 12 Februari 2018, “Gaya Kepmimpinan yang seperti apa yang ibu terapkan pada perusahaan ini”: “*kalau menurut saya itu mbak gaya kepemimpinan itu kan banyak sekali tetapi kalau saya itu berusaha untuk mengkombaikannya tetapi tergantung situasi jika saya jika saya membutuhkan saya akan*

menggunakan salah satu dari itu misal demokratis atau partisipatif. Saya selalu mengajak semua karyawan dalam setiap pengambilan keputusan ya jadi saya melibatkan karyawan saya mbak, tetapi jika situasinya darurat mau tidak mau saya akan gunakan gaya otoriternya karena kalau tidak begitu mereka tidak tersentuh atau tidak tersentil ya mbak, lebih-lebih saya itu memimpin dengan hati karena kalau sesuatu dari hati tentunya ya apalagi saya sebagai perempuan yang dimana selalu menggunakan perasaan tapi di satu sisinya melihat situasi dulu maunya teman-teman ini seperti apa tentunya diawal-awal itu saya ikuti gaya mereka kemudian setelah saya pelajari akhirnya kombain karena tidak mungkin juga saya otoriter banget juga tidak mungkin saya kasian karyawan saya atau terlalu gaya militer yang harus patuh dan tunduk dan pemimpin selalu benar tetapi kalau saya menerapkan bahwa pemimpin itu tidak selalu benar ada saatnya pemimpin juga salah tetapi bersama-sama dalam membangun hal tersebut. Artian gaya partisipatif atau gaya demokratisnya keluar.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa dalam penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah menerapkan gaya partisipatif dimana hal ini bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan pembawaan yang lembut tetapi tepat sasaran hal ini akan membuat karyawan menjadi nyaman dan giat dalam menyelesaikan tugasnya dan mendorong karyawan lebih bertanggung jawab untuk itu karyawan akan sadar akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Peran seorang pemimpin dalam menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dan dapat menciptakan suatu hubungan kekeluargaan antara pemimpin dan bawahan ataupun diantara sesama karyawan sangatlah penting. Memiliki rasa peduli terhadap karyawannya akan dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan, maka dari itu sikap saling peduli yang diterapkan oleh pemimpin akan mendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Sikap saling membantu dan saling peduli yang terbentuk akan membuat suasana pekerjaan akan lebih kondusif dan tidak membuat karyawan merasa terbebani akan pekerjaannya. Sebagai seorang pemimpin juga ikut andil bersama-sama dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang tengah terjadi sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan seorang pemimpin akan selalu memberikan nasehat dan membimbing karyawannya untuk memberikan arahan yang

baik dan meningkatkan kerjasama tim yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Hal ini bagi seorang pemimpin dirasa perlu dalam mensejahteraan karyawannya untuk itu PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan telah memberikan fasilitas untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya yaitu salah satunya adalah tunjangan transportasi setiap bulan, tunjangan perumahan, asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan anak dari paud hingga perguruan tinggi.

Selain itu, dari peranan gaya kepemimpinan yang selalu mengawasi setiap aktivitas dan kegiatan karyawan juga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan. Pemimpin akan selalu mengawasi setiap karyawannya yang datang terlambat atau tidak tepat waktu untuk menghindari ketidakdisiplinan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan adalah gaya kepemimpinan yang partisipatif adalah salah satu landasan dan sebagai dasar yang diterapkan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau mendengarkan setiap kritikan yang tujuannya adalah membangun sikap yang lebih baik lagi baik karyawan maupun pemimpin, pemimpin juga turut hadir dalam diskusi untuk membahas suatu permasalahan yang terjadi di PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan.

Sehubungan dengan hal diatas sangat penting bagi seorang pemimpin dalam memberikan kepercayaannya. Adapun hasil wawancara dengan Kepala Kantor Pos Cabang Kota Pasuruan Ibu Yesi Agustianti : “Apakah ibu memberikan sebuah kepercayaan sepenuhnya kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”?

“sebagai seorang pemimpin iya saya selalu mempercayai karyawan saya mbak, kalau tidak ada saling kepercayaan tidak akan berjalan dengan baik jadi kepercayaan itu sangat penting.

Dalam penilaian kinerja karyawan selalu digunakan oleh seorang pemimpin dalam menilai seberapa baik kinerja karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan. Adapun hasil wawancara dengan kepala kantor PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan Ibu Yesi Agustianti. “Bagaimana ibu melakukan penilaian kinerja Karyawan”?

“saya sebagai seorang pemimpin saya rasa sangat penting dalam menilai kinerja karyawan saya. Untuk itu perusahaan kami PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan ini setiap

bulan itu selalu ada penilaiannya mbak, untuk karyawan dimana penilaian itu di lihat melalui tingkat kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerjanya bagus dan kemudian kuantitas hasilnya hal itulah menjadi patokan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan dari hasil penelitian pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan menggunakan beberapa kriteria diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Dari Hasil.
Dimana dari hasil pencapaian kinerja karyawan dan berdasarkan target pencapaian produksi.
- 2) Kualitas Dari Hasil.
Hasil dari kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan saat ini menunjukkan kualitas kinerja yang baik sehingga hasil yang dicapai optimal. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
- 3) Ketepatan Waktu Terhadap Jam Kerja.
Ketepatan waktu dalam bekerja, hampir semua karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan selalu tepat waktu terhadap jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan memiliki ketepatan waktu yang cukup tinggi terhadap jam kerja sehingga dapat dikatakan tingkat ketepatan waktu baik.
- 4) Tingkat Kehadiran Karyawan.
Tingkat kehafiran Karyawan menunjukkan bahwa semua karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan tingkat kehadiran karyawan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan sangat baik.
- 5) Kemampuan Bekerjasama.
Tingkat kemampuan bekerjasama sejauh ini cukup baik semua karyawan dapat diajak bekerjasama sehingga dapat menciptakan hasil kinerja secara optimal

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan yang di gunakan pada PT. Pos Indonesia cabang kota pasuruan menunjukkan bahwa hal tersebut dapat menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin PT. Pos cabang kota pasuruan memiliki karakter gaya kepemimpinan yang partisipatif, hal ini di

tunjukkan pada pemimpin pada setiap mengambil sebuah keputusan ataupun dalam mengambil sebuah kebijakan dengan melibatkan setiap karyawannya serta selalu mendengarkan setiap ide-ide yang disampaikan oleh setiap karyawan. Adapun tujuan lainnya tidak lain untuk meningkatkan kualitas dari hasil kinerja serta target kinerja yang ingin dicapai dan memahami mengenai maksud dari kinerja itu sendiri, hal lainnya tidak lain mengenai peranan gaya kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi serta tidak lepas dari penyampaian informasi mengenai suatu kebijakan yang baru mengenai tugas-tugas yang diberikan.

Sehubungan dengan hal diatas pemimpin diharapkan dapat memberikan pembinaan secara berkala dan serta dapat memberikan pembinaan terhadap bagaimana dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik serta profesional untuk mendapatkan hasil yang optimal dan seorang pemimpin di tuntut dalam menganalisi mengenai hasil kerja yang telah di lakukan yang bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik tingkat keberhasilan yang di capai terhadap kinerja karyawan. Melakukan peninjauan akan kelengkapan alat-alat kerja dengan baik serta memperhatikan sarana dan prasarana yang di butuhkan karyawan, melakukan pembinaan terhadap karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini menunjukkan beberapa aspek mengenai penilaian kinerja karyawan yang dimana mencakup beberapa aspek diantaranya sebagai berikut:

- 1) 1.Kuantitas dari hasil .
- 2) 2.Kualitas dai hasil.
- 3) 3.Ketepatan Waktu Terhadap Jam Kerja.
- 4) 4.Tingkat Kehadiran Karyawan.
- 5) 5.Kemampuan Bekerjasama.

Adapun aspek lainya dalam penilaian kinerja karyawan yang tidak lain adalah bentuk dari kreatifitas yang dimiliki oleh setiap karyawan yang artinya tingkat produktifitas kerja karyawan untuk berinovasi pada PT. Pos indonesia cabang kota pasuruan dapat dikatakan baik.

Gaya kepemimpinan ataupun kinerja karyawan pada PT. Pos indonesia cabang kota pasuruan dapat dikatakan baik, hal ini di tunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan terbukti dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawannya cukup tinggi.

Saran

Adapun dari adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik serta tingkat kinerja karyawannya tinggi, maka terdapat beberapa saran diantaranya adalah karyawan hendaknya diikutsertakan dalam sebuah kegiatan dimana kegiatan tersebut mengarah pada pemahaman mengenai peranan gaya kepemimpinan serta adanya pelaksanaan olagara yang berguna untuk meningkatkan kesehata dan dapat menghilangkan kejenuhan terhadap kesibukan kerja, serta dapat meningkatkan suasana kerja yang lebih menyenangkan dengan melakukan sikap saling peduli terhadap masing-masing karyawan.

Hal lainnya memberikan semangat kerja bagi setiap karyawan dalam hal untuk meningkatkan kinerja karyawan dan lebih memperhatikan mengenai sarana dan prasarana perusahaan untuk meningkatkan produktifitas karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Saifuddin, 2011, *Metode Penelitian*, Cetakan XII, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset.
- Andriyani Usman (2016) “Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatra Utara”
- Ayu Purnama (2013) “ Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Keluarga PT. SUS Surabaya.
- Andi Mulyan,(2017) “ Gaya Kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng.
- Kartono K, 2016, *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perdasa.
- Kusmaningtyas A, 2014, *kinerja karyawan; tinjauan dari dimensi komunikasi, disiplin dan komitmen*. sinar akademika malang.
- Mangkunegara Anwar P, 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama Bandung
- Moleong Lexy J, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke duapuluhdua, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mondy Wayne R, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Glora Aksara Pratama.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahardi Rianto R, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggul Mandiri Publishing Malang.
- Rivai Veitzal. 2003. *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Penerbit Raja Grafindo Persada Jakarta.
- R. Sukanto dan T. Hani Handoko, 2002. *Organisasi Perusahaan (teori, struktur, dan perilaku)*. Cetakan Keduabelas, BPFE Yogyakarta.
- Sugiono, 2016, *Metode Penelitian (kuantitatif, kualitatif, R&D)*, Cetakan keduapulu tiga, Alfabeta Bandung.
- Sadariah, 2016, *Menjadi Pemimpin Sejati dari Teri ke Praktek Dalam Prespektif Perubahan*, Makasar, CV. Bintang Selatan.
- Soekanto Soerjono, 2017, *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta: Pernadamedia Group.
- Santosa Dwi, 2014. *Lebih Memahami SOP*, Surabaya : Kata Pena.
- Thoa M, 2011. *Prilaku Organisasi; Konsep dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Winardi, 1990. *Pemimpin Dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Melton Putra Jaya.
- <http://www.sepengetahuan.com/2015/03/19-pengrtian-kepemimpinan-menurut-para-ahli.html>
- <http://pasuruankota.go.id/menu/80.html>
- PT. Pos Indonesia Cabang Kota Pasuruan.