

Analisis Peran Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di Bio Foto Studio Nganjuk

Achmad Ilham Syiham Muzakky

IAIN Kediri

Andriani

IAIN Kediri

Alamat: Kota Kediri

Korespondensi penulis: achmadilham25@gmail.com

Abstrak. *Human Resources (HR) play a crucial role and cannot be separated from other management fields in achieving organizational goals. Employee performance issues often become obstacles to organizational growth. A quality leader has a significant influence on improving employee performance. This study employs a qualitative method with Bio Foto Studio in Nganjuk Regency as the research object. The findings reveal that the leader of Bio Foto Studio effectively fulfills roles as a motivator, director, supervisor, and communicator. Employee productivity has increased due to the motivation, direction, and supervision provided by the leader. Efforts to enhance the quality of employee performance are carried out through effective supervision and guidance. Furthermore, the timely completion of tasks is influenced by the leader's oversight and direction.*

Keywords: *Employee Performance; HR Management; Leader.*

Abstrak. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dan tidak dapat dipisahkan dengan bidang manajemen lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Masalah kinerja karyawan seringkali menjadi hambatan bagi pertumbuhan organisasi. Pemimpin yang berkualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Bio Foto Studio di Kabupaten Nganjuk sebagai objek penelitian. Temuan menunjukkan bahwa pimpinan Bio Foto Studio secara efektif menjalankan peran sebagai motivator, direktur, supervisor, dan komunikator. Produktivitas pegawai meningkat karena adanya motivasi, arahan, dan pengawasan yang diberikan oleh pemimpin. Upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai dilakukan melalui pengawasan dan bimbingan yang efektif. Selanjutnya, tepat waktu penyelesaian tugas dipengaruhi oleh pengawasan dan arahan pemimpin.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Manajemen SDM; Pemimpin.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi, karena kualitas SDM sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Mulyadi, 2018), SDM yang unggul membutuhkan pengelolaan yang tepat agar dapat mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Dalam hal ini, manajemen SDM tidak dapat dipisahkan dari elemen-elemen lain dalam organisasi, termasuk peran kepemimpinan yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian kerja individu yang mencerminkan kontribusi terhadap organisasi. (Robbins & Judge, 2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan memainkan peran yang signifikan. Kepemimpinan tidak hanya memengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan, tetapi juga membantu organisasi mengatasi tantangan dalam mengelola (Thoha, 2005).

(Yukl, 2001) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tujuan organisasi serta cara mencapainya. Pemimpin yang efektif tidak hanya

mampu memberikan arahan yang jelas tetapi juga mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara produktif. Namun, tantangan utama dalam banyak organisasi adalah kurangnya kepemimpinan yang adaptif, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini diperparah oleh ketidakdisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Khoiri & Oktavia, 2019).

Bio Foto Studio, sebuah perusahaan jasa fotografi yang berdiri sejak 2019 di Kabupaten Nganjuk, menyediakan berbagai layanan seperti foto prewedding, wedding, dokumentasi acara, hingga foto kalender, ijazah, *yearbook*. Sebagai perusahaan yang berkembang, Bio Foto Studio telah menjalin kerja sama dengan berbagai sekolah di wilayah Nganjuk. Cakupan layanan yang luas menjadi tantangan tersendiri dalam memastikan karyawan mampu menjaga konsistensi kualitas kerja.

Dalam praktiknya, karyawan di Bio Foto Studio menunjukkan tingkat penyelesaian tugas yang sangat baik, sering kali menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari jadwal. Hal ini menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam memberikan pelayanan yang cepat dan efisien kepada pelanggan. Namun, meskipun karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, masih terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi kedisiplinan dalam proses kerja, seperti menjaga standar kualitas pekerjaan yang tetap tinggi di tengah jadwal yang padat.

Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci untuk mendukung kinerja karyawan yang sudah baik agar tetap konsisten dan bahkan meningkat. (Yukl, 2001) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan arahan yang jelas dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, gaya kepemimpinan yang adaptif memungkinkan pemimpin untuk terus memotivasi karyawan sehingga semangat kerja tetap terjaga.

Dengan cakupan layanan yang luas, Bio Foto Studio memerlukan pendekatan kepemimpinan yang mampu menjaga semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, serta mengatasi tantangan-tantangan operasional. Bio Foto Studio menjadi studi kasus yang menarik karena tidak hanya menunjukkan kinerja karyawan yang konsisten, tetapi juga menyoroti peran kepemimpinan dalam membentuk budaya kerja yang produktif. Menggali lebih dalam bagaimana kepemimpinan dapat memotivasi dan mendukung karyawan yang sudah memiliki kinerja baik. Hal ini relevan, mengingat tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan yang tinggi di tengah persaingan yang semakin kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di Bio Foto Studio. Dengan menonjolkan keunggulan bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu, studi ini berusaha mengungkap gaya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan disiplin dan produktivitas di lingkungan kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin mengelola SDM secara optimal.

KAJIAN TEORI

Pengertian Pemimpin

Pemimpin, dalam pengertian yang luas ialah seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol upaya/usaha orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi (Kartono, 2003). Dalam pengertian yang terbatas ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Menurut pendapat (Moekijat, 2008) ada tiga pengertian pemimpin. Pertama, pemimpin adalah seseorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan orang lain. Kedua, pemimpin adalah seseorang yang dapat menggerakkan orang lain untuk mengikuti jejaknya. Ketiga, pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggung jawab kepada bawahannya, terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dibawah pimpinannya.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2003) kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seni perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinannya, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Menurut (Thoha, 2005) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut (Siagian, 2007) menegaskan tentang kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang untuk bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan perkataan lain seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi, agar supaya perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi”.

Juga dikatakan oleh (Davis, 2007) bahwa tanggung jawab seorang pemimpin adalah mendorong kelompok kepemimpinan arah mencapai tujuantujuan yang bermanfaat. Anggota-anggota kelompok perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus dilakukan dengan sumberdaya serta kepemimpinan yang ada.

Menurut (Widjaja, 1985) menyatakan bahwa peranan pemimpin pada hakikatnya adalah: Melaksanakan tugas dan wewenangnya di dalam hubungan dengan wewenang ini memberikan beberapa istilah yang mempunyai inti sama dari wewenang tersebut antara lain: Motivasi, menurut (Suwatno & Juni Priansa, 2018) seorang pemimpin harus selalu mampu memberikan motivasi dan teladan kepada bawahannya agar semangat untuk mencapai tujuan bersama tetap terjaga dan berkesinambungan. Pengarah, dalam peran pemimpin sebagai pemberi arahan dapat diartikan sebagai segala upaya yang dilakukan pemimpin untuk mengarahkan seluruh karyawan yang berada dalam tanggung jawab lembaga yang telah ditetapkan, direncanakan dan disepakati sebelumnya mengenai peraturan yang merupakan hasil dari pengembangan pemikiran pemimpin dalam lembaga tersebut (Rivai Zainal, 2014). Pengawas, pengawasan adalah sebuah fungsi *management* yang menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam suatu organisasi yang di pimpinnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Pengawasan yang

dilakukan oleh pemimpin bertujuan untuk mengukur sejauh mana mekanisme dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik dan hasilnya sangat memuaskan (Paul & Blancard, 2004). Komunikator, teori *Leader Member Exchange (LMX) Dyadic*, yang katanya berfokus pada hubungan yang lebih dalam yang berkembang dari waktu ke waktu antara pemimpin dan pengikut. Teori menekankan proses frekuensi, komunikasi, karakteristik bawahan, kepuasan kerja, suasana, dan komitmen. Selain itu, peran pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahan juga sejalan dengan teori kemitraan yang dikemukakan oleh Dyadic, yang menekankan bahwa pemimpin harus bekerja sama dengan setiap bawahan satu per satu untuk menjalin hubungan layaknya rekan kerja. Ini menguntungkan kedua belah pihak (Fazrien et al., 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai & Jauvani Sagala, 2013).

Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Sedangkan Menurut (Simanjuntak, 2011) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya (Siagian, 2002). Pengertian kinerjalainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standart keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartono, 2002).

Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut (Mangkunegara, 2010) adalah sebagai berikut:

Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor Motivasi, motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Penilaian Kinerja Karyawan, pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visidan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan pencapaian indikator kinerja. Menurut (Dharma, 2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal yaitu kuantitas, jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang

diselesaikan. Kualitas, persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bio Foto Studio yang beralamat di Ruko Timur No. 15 Pasar Wage Baru Kabupaten Nganjuk Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pemimpin serta karyawan Bio Foto Studio. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2016) melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan pada Bio Foto Studio

Peran pemimpin sebagai motivator, motivasi kerja dalam setiap organisasi sangat penting, terutama motivasi dari seorang pemimpin sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi karena seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar dalam menunjang kinerja pegawainya pada suatu organisasi. Untuk melihat kenyataan yang ada pada Bio Foto Studio, menunjukkan bahwa pemimpin Bio Foto Studio berperan dalam memberikan motivasi kepada para pegawai. Hal ini dapat dikatakan baik, karena dalam melaksanakan pekerjaannya para pegawai mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam memberikan motivasi para pegawai di kantor Bio Foto Studio maupun diluar kantor pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada para karyawan baik dalam pertemuan yang dilakukan setiap bulan maupun dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Pimpinan Bio Foto Studio juga memberikan *reward* dan *punishment* bagi pegawai yang melanggar aturan. Sehingga bisa adil antara *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada pegawai.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan Bio Foto Studio sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Menurut (Suwatno & Juni Priansa, 2018) seorang pemimpin harus selalu mampu memberikan motivasi dan teladan kepada bawahannya agar semangat untuk mencapai tujuan bersama tetap terjaga dan berkesinambungan.

Peran pemimpin sebagai pengarah, pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin merupakan petunjuk, intruksi, atau perintah yang harus dikerjakan oleh pegawai agar pegawai dapat memahami pekerjaan yang harus mereka kerjakan. Peran *directing* yang mengandung pengertian bahwa memberikan direktif, memberi petunjuk atau intruksi, dan dapat diartikan memberikan arahan. Dengan kata lain bahwa apa yang dilaksanakan untuk waktu berikutnya atau di kemudian hari sudah mempunyai garis-garis batas yang harus ditaati agar semuanya dapat sejalan dengan apa yang telah menjadi peraturan dalam sebuah instansi atau organisasi. Dalam hal ini pemimpin Bio Foto Studio memberikan pengarahan kepada karyawan terkait pembagian *jobdesk*, *deadline*, penegasan kewajiban serta rencana-rencana projek kedepannya. Pemimpin berkoordinasi dengan karyawan guna mendapatkan hasil yang memuaskan, selain itu pengarahan yang dilakukan juga untuk meminimalisir kesalahan.

Hal ini sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh (Rivai Zainal, 2014) dalam peran pemimpin sebagai pemberi arahan dapat diartikan sebagai segala upaya yang dilakukan pemimpin untuk mengarahkan seluruh karyawan yang berada dalam tanggung jawab lembaga

yang telah ditetapkan, direncanakan dan disepakati sebelumnya mengenai peraturan yang merupakan hasil dari pengembangan pemikiran pemimpin dalam lembaga tersebut

Peran pemimpin sebagai pengawas, pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam suatu organisasi yang di pimpinnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin bertujuan untuk mengukur sejauh mana mekanisme dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik dan hasilnya sangat memuaskan.

Dapat diketahui bahwa dalam hal memberikan pengawasan pemimpin Bio Foto Studio telah dinilai cukup efektif, hal ini dikarenakan pemimpin seringkali melakukan pengawasan kepada para karyawan dalam melakukan tugasnya baik pengawasan secara preventif maupun represif. Walaupun bukan pengawasan yang terlalu ketat, tetapi pengawasan tetap dilakukan pada setiap hal yang dikerjakan oleh pegawai. Ini dikarenakan jika pengawasan tetap dilakukan dengan amat ketat maka pegawai akan merasa tidak nyaman dengan pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin. Dengan adanya pengawasan tersebut pemimpin tetap memberikan suasana yang nyaman bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sedangkan manfaat pengawasan bagi pemimpin di dalam kegiatan pengawasan ini sangat bermanfaat baik bagi pegawai itu menilai kerja pegawai yaitu dengan cara menilai hasil laporan yang telah dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Dalam hal ini pemimpin Bio Foto Studio sesuai dengan teori (Paul & Blancard, 2004) yaitu pengawasan adalah sebuah fungsi *management* yang menjadi tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam suatu organisasi yang di pimpinnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin bertujuan untuk mengukur sejauh mana mekanisme dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik dan hasilnya sangat memuaskan

Peran pemimpin sebagai Komunikator, komunikasi merupakan sarana yang penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Pada Bio Foto Studio komunikasi antara atasan dan bawahan dalam hal ini pimpinan dan karyawan dapat diketahui bahwa pemimpin berperan dalam berkomunikasi dengan para karyawan. Peran pemimpin disini juga sebagai penghubung antara karyawan Bio Foto Studio dengan konsumen seperti pihak sekolah dan konsumen lainnya. Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin tidak hanya sebatas persoalan pekerjaan saja tetapi jika ada waktu senggang dan tidak ada pekerjaan pimpinan tidak segan juga berkumpul dengan para bawahan untuk sekedar mengobrol.

Selain itu jika dilihat dari kepemimpinannya, hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang di ungkapkan oleh Dyadic yaitu teori *Leadar Member Exchange* (LMX) yang mengatakan bahwa teori ini berfokus pada hubungan yang lebih dalam antara pimpinan dan bawahan yang dikembangkan sepanjang waktu. (Fazrien et al., 2015).

Peran Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan

Peran pemimpin sebagai motivator, pengawas, komunikator, pengarah menjadikan kuantitas pekerjaan masing-masing individu meningkat. Dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajibannya, para karyawan yang bekerja pada Bio Foto Studio bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang tercantum dalam uraian tugas pada masing-masing bidang. Semua penyelenggaraan tugas telah diatur secara rinci, jelas, dan tegas di dalam uraian tugas tersebut. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan masing-masing individu telah jelas. Jadi banyaknya atau kuantitas suatu pekerjaan telah disusun dalam daftar uraian tugas secara

terorganisir. Hal ini sesuai dengan teori (Dharma, 2003) yang menyatakan bahwa kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, kualitas pekerjaan yang dihasilkan harus mampu memenuhi standar persyaratan hasil yang telah ditetapkan sesuai yang diinginkan oleh pimpinan. Upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai telah dilakukan melalui pengawasan dan pengarahan oleh pimpinan Bio Foto Studio. Hal ini sesuai dengan teori (Dharma, 2003) kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

Peran pemimpin sebagai pengawas, pengarah dan komunikator menjadikan pekerjaan selesai dengan tepat waktu. Setiap pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan mengacu pada Tupoksi yang ada sesuai dengan peraturan yang berlaku. Para karyawan pada Bio Foto Studio sudah dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, karena dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, bahkan sebagian pegawai mampu mengerjakan tugas sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan teori (Dharma, 2003) Ketepatan waktu kinerja adalah batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin Bio Foto Studio telah menjalankan perannya sebagai motivator, pengarah, pengawas, dan komunikator dengan baik. Kuantitas kerja karyawan meningkat berkat motivasi, pengarahan, dan pengawasan yang diberikan oleh pemimpin. Upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan dilakukan melalui pengawasan dan pengarahan yang efektif. Selain itu, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dipengaruhi oleh pengawasan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis. (2007). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Fazrien, A., Sumartono, & Domai, T. (2015). (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(4), 603–607.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan & Industri*. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98.
<https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>

- Mangkunegara, A. A. P. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2008). *Reformasi Administrasi*. Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Alfabeta.
- Paul, H., & Blacard, K. (2004). *Situasional Leadership*. Prenado.
- Rivai, V., & Jauvani Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Siagian. (2007). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suwatno, & Juni Priansa, D. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thoha. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Management*. Alumni.
- Widjaja. (1985). *Pola Kepemimpinan dan kepemimpinan Pancasila*. Armico.
- Yukl, G. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Prenhallindo.