

Analisis Fungsi Kepemimpinan Pada Divisi Garmen Perusahaan Tekstil di Kabupaten Bandung

Moch. Nizar Zaelani¹, Ester Manik²

^{1,2} STIE Pasundan, Bandung.

E-mail: mnizarzaelani@gmail.com¹, ester@stiepas.ac.id²

ABSTRACT

This research conduct to know the description of the leadership function in the Garment Division. It is using descriptive analysis to find out how the leadership function describes. Respondents are employees of 40 people. Based on the calculation, it knows that the leadership function is quite good. However, to improve the leadership function, it can be considered in connection with the results of the research, which is to establish better communication between the leader and their subordinates furthermore, for the organization to distribute work tasks following its employees' work abilities so that they can complete tasks on time.

Keywords: descriptive analysis, leadership function.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran fungsi kepemimpinan pada Divisi Garmen. Menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui bagaimana gambaran fungsi kepemimpinan. Responden merupakan karyawan sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa fungsi kepemimpinan sudah cukup baik. Namun demikian untuk meningkatkan fungsi kepemimpinan dapat dipertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian adalah lebih menjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahannya dan bagi organisasi agar melakukan pembagian tugas kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawannya sehingga mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Kata Kunci: analisis deskriptif, fungsi kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Era Globalisasi memiliki dampak besar dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan

persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan termasuk industri garmen saat ini. Melihat kondisi lingkungan bisnis sekarang ini,

keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya semata-mata dilihat dari keberhasilan perencanaan bisnis yang telah dibuat. Dengan kematangan perencanaan dan juga strategi dalam menghadapi persaingan memang dapat membuat suatu perusahaan menjadi unggul, namun di balik itu semua keunggulan dari sumber daya manusia yang mengelolanya-lah yang pada akhirnya menjadi point-utama. (Suryadana & Sidharta, 2019)

Perkembangan industri garmen menjadi kontribusi terbesar di perkembangan industri tekstil saat ini. Garmen atau pakaian jadi menjadi salah satu kunci dari peningkatan sumbangan di bidang tekstil, industri yang menjadi salah satu sektor andalan Indonesia dalam rangka pertumbuhan perekonomian nasional. Sebagai bukti bahwa industri garmen menjadi kontribusi terbesar dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang di serap. (Hengky, 2015) Dari satu setengah juta tenaga kerja yang diserap oleh perkembangan industri tekstil sekitar satu per tiga atau sekitar lima ratus ribu tenaga kerja dapat di serap oleh industri garmen. Ini menunjukkan bahwa industri garmen sangat dominan menguasai tekstil di Indonesia. Selain itu industri garmen atau pakaian jadi memberikan kontribusi yang cukup besar untuk dalam ekspor ke luar negeri. Oleh karena perkembangan garmen yang membuat industri tekstil semakin berkembang, pemerintah yang diwakili oleh kementerian perindustrian memutuskan bahwa mereka masih

memprioritaskan tekstil dalam pengembangan. Dengan adanya perhatian dari pemerintah dan bahkan di prioritaskan diharapkan industri ini dapat berkembang dengan cepat dan dapat menjadi industri yang di unggulkan di Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur sumber daya manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun beberapa faktor pendukung tersedia, organisasi tidak akan bisa berjalan. Karna manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi. (Suryadana & Sidharta, 2019) Oleh karna itu hendaknya suatu organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara professional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat

memberdayakan karyawannya. (Liphadzi, Aigbavboa & Thwala, 2017) Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. (Marx, 2015) Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. (Hersona & Sidharta, 2017) Salah satu tantangan yang cukup berat dan yang sering dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia menggerakkan bawahannya agar senantiasa mau dan mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. (Northouse, 2019) Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas tidak menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Dalam organisasi fungsi kepemimpinan mempunyai peranan penting karena berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahasa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi ini (Ionescu & Bolcaş, 2019)

Berkaitan dengan masalah fungsi kepemimpinan dapat dilihat bahwa fungsi kepemimpinan dalam fungsi partisipasi dan fungsi pengendalian yaitu hanya mencapai skor rata-rata 2,50 (kurang baik), walaupun untuk fungsi instruksi (3,15), fungsi konsultasi (3,10) dan fungsi delegasi (3,15) semuanya mendapat penilaian yang cukup baik dari karyawan. Akan tetapi dimensi fungsi kepemimpinan tidak ada yang mempunyai kategori yang sangat baik. Sehingga rata-rata keadaan dimensi masih berada pada kategori cukup baik.

Hal ini menggambarkan bahwa indeks fungsi kepemimpinan untuk pegawai yang dicapai belum memenuhi harapan, hal ini tentunya dapat menimbulkan permasalahan dalam produktifitas karena fungsi kepemimpinan itu sendiri secara langsung akan mempengaruhi situasi kerja para karyawan, yang mencerminkan adanya kesenjangan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga pimpinan kurang mampu memotivasi karyawan dan mampu mengatur aktifitas secara terarah dan belum ada koordinasi yang efektif. (Ahmad & Loch, 2020)

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. (Arro, 2015; Lee, 2018)

Sebagaimana telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah bagaimana

gambaran fungsi kepemimpinan pada Divisi Garmen. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji dan mengumpulkan informasi fakta dan data mengenai gambaran fungsi kepemimpinan.

METODE

Dalam suatu karya ilmiah metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah. Metode penelitian diperlukan agar diharapkan tujuan dan kegunaan penelitian dan dicapai dan dalam melakukan penelitian, metode yang digunakan harus tepat sehingga bisa memperoleh hasil yang baik. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Data yang diperoleh akan dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu gambaran fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin pada Divisi Garmen.

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan tekstil yang berlokasi di kawasan industri, jalan raya rancaekek-majalaya Kabupaten Bandung.

Operasional variabel dalam penelitian ini adalah fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Adapun dimensinya yaitu fungsi instruksi, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian (Zainal, Ramly, Mutis & Arafah, 2019)

Untuk memperoleh gambaran sebenarnya tentang pelaksanaan dari masalah yang diteliti. Untuk memperoleh data primer dari responden dapat digunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisioner yang merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini, disebabkan dengan pertanyaan yang telah disusun. Pengajuan sejumlah pertanyaan tidak langsung yang disertai alternative. Jawaban secara tertulis dalam penyebaran angket. Berdasarkan jumlah populasi, maka sampel yang digunakan berjumlah 40 (empat puluh) orang.

Pengolahan data dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian dengan cara mengolah setiap jawaban dari kuisioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensinya dan persentasenya. Kemudian dianalisa hasil data yang didapat. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, maka variabel

yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan. Setiap jawaban responden dinilai dengan arah pertanyaan sebagai berikut: untuk pertanyaan positif, skala nilai yang digunakan adalah 5-4-3-2-1 dan untuk pertanyaan negative skala yang digunakan adalah 1-2-3-4-5, pengukuran ini dilakukan pada pertanyaan tertutup yang berskala ordinal. Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti akan mengolah data mentah dimana hanya mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Pada penelitian ini angket yang disebar adalah sebanyak 40 angket yang kembali 40 angket, dengan demikian jumlah tersebut adalah responden dari penelitian ini.

Analisis deskriptif penelitian, penyampaian hasil penelitian yang menjawab masalah deskriptif terhadap tiga variabel yang diteliti adalah dengan menampilkan hasil perhitungan dengan nilai frekuensi, persentase, dan rata-rata untuk masing-masing indikator yang mendukung variabel melalui dimensi-dimensi. Rincian variabel dalam dukungan masing-masing indikator adalah sebagai berikut dibawah ini:

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin sebagai

komunikator dari perusahaan ini sudah memuaskan, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 24 responden (60. %) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,4 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini menandakan bahwa pemimpin mampu menjadi komunikator yang baik terhadap karyawanya

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin di lingkungan perusahaan bisa memberikan cara pengerjaan pekerjaan yang baik pada karyawan, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 20 responden (50 %) menyatakan cukup setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,52 atau masuk dalam kategori baik. Kondisi ini menandakan bahwa pemimpin mampu memberi contoh pekerjaan pada karyawannya dan itu baik untuk menjalin kerjasama yang solid untuk meningkatkan produktifitas

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin kurang mampu mewujudkan keputusan yang di ambil secara efektif, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 23 responden (57,5%) menyatakan ragu-ragu atas pernyataan diatas dan nilai tertinggi pada tidak setuju dengan 25% dari responden. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 2,8 atau masuk dalam kategori cukup baik kondisi ini menandakan bahwa karyawan merasa pengambilan keputusan yang diambil pemimpin

masih kurang efektif dan kurang efisien dalam segi pandangan karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin bisa diajak konsultasi dalam memecahkan masalah, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 15 responden (37,5%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,48 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti pemimpin bisa hadir dalam memecahkan masalah yang dihadapi oleh karyawan dengan baik

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin saya tidak segan bertanya pada bawahannya tentang pekerjaan yang sedang dikerjakannya, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 22 responden (55,0%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,58 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti jarak antara karyawan dengan pimpinan dekat sehingga pemimpin selalu bertanya jika ada karyawan yang diduga mengalami masalah

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin sebagai penggerak penting untuk bawahannya kurang di setuju oleh para bawahannya, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan ragu-ragu atas pernyataan diatas dan nilai tertinggi kedua pada pernyataan setuju (42,5%). Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,43 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti pandangan karyawan

terhadap pemimpin sebagai penggerak penting dalam bekerja dirasa masih di ragukan tapi masih dalam kondisi baik.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan tidak semua karyawan mendapat kesempatan yang sama dari pimpinannya agar bisa berinovasi, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan ragu ragu atas pernyataan diatas dan pernyataan tertinggi ke-2 pada pilihan tidak setuju dengan 25,0 % responden. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 2,93 atau masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang diberi kebebasan dalam berinovasi dikarenakan merasa pemimpin nya kurang memberi kesempatan yang seluas-luasnya.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pimpinan tidak selalu memberi tugas sesuai posisi yang ditempati karyawan, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 13 responden (32,5%) menyatakan Tidak setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 2,73 atau masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti karyawan merasa pembagian tugas yang diberikan oleh pemimpin dirasa sesuai dan adil dalam pembagian tugas yang diberikan

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa keselamatan kerja diperusahaan ini kurang mendapat perhatian dari pimpinannya, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 22 responden (55,0%)

menyatakan Ragu-Ragu atas pernyataan diatas. Rata-rata skor 3,05 untuk pernyataan diatas adalah atau masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa sebagian merasa perusahaan mementingkan keselamatan dan sebagian lagi mengira perusahaan lebih mementingkan produk/hasil pekerjaan

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pimpinan saya selalu tegas dalam mengambil keputusan, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 20 responden (50,0%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,45 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti karyawan merasa pengambilan keputusan yang di ambil oleh atasnya cukup tegas dan itu bisa diterima dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin saya memberikan kepercayaan dan wewenang kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 21 responden (52,5%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,38 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin menaruh kepercayaan terhadap karyawannya dalam bekerja sehingga karyawan merasa dihargai dan dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin saya

mementingkan kemajuan dan perkembangan karyawan, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 19 responden (47,5%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,55 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti pemimpin menganggap karyawannya sebagai aset yang harus dijaga dan dikembangkan agar bisa meningkatkan juga kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin saya bisa mengatur karyawannya secara baik dan terarah, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 24 responden (60,0%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,85 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin masih memegang kendali dan dipatuhi oleh karyawannya sehingga bisa mengorganisir lebih baik agar tujuan kerja bisa lebih cepat tercapai.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin saya selalu melakukan pengawasan serta koordinasi dengan bawahannya, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 27 responden (67,5%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,90 atau masuk dalam kategori baik. Menunjukkan bahwa pemimpin melakukan minimalisir kesalahan dengan terus melakukan pengawasan secara berkelanjutan agar jika terjadi masalah lebih cepat bisa diatasi.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin saya bisa mencegah penyimpangan dalam pekerjaan agar tidak berlanjut, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 30 responden (75,0%) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,98 atau masuk dalam kategori baik. Hal ini berarti pemimpin di perusahaan ini bisa cepat dan tanggap dalam menghadapi masalah yang muncul dalam pekerjaan di lapangan.

Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa pemimpin saya bias mencegah penyimpangan dalam pekerjaan agar tidak berlanjut, dibuktikan dengan dukungan sebanyak 22 responden (88 %) menyatakan setuju atas pernyataan diatas. Rata-rata skor untuk pernyataan diatas adalah 3,58 atau masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti pemimpin di perusahaan ini bisa cepat dan tanggap dalam menghadapi masalah yang muncul dalam pekerjaan di lapangan.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa:

Letak kekuatan dari variabel ini berada pada poin X1.15 (Pimpinan saya dapat mencegah kesalahan\penyimpangan dalam pekerjaan agar tidak berlanjut) dengan memiliki skor 159. Karyawan merasa bahwa pimpinannya bisa mengantisipasi dan mengatasi setiap masalah yang akan dan sedang timbul dalam suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan dan

mencegah agar kesalahan atau penyimpangan tersebut tidak berlanjut.

Artinya karyawan merasa bahwa pimpinannya bisa diandalkan dalam halantisipasi dan solusi permasalahan yang terjadi.

Disamping ada letak kekuatan ada juga letak kelemahan dari pimpinan Divisi Garmen. Hasil rekapitulasi pada variabel ini adalah mempunyai kelemahan ada di point X1. 8 dengan skor 109 (Pemimpin saya memberi tugas sesuai dengan posisi masing-masing), pada point ini responden merasa kalau pimpinannya kadang-kadang memberikan tugas dengan jelas sesuai prosedur dan *job description* masing-masing karyawan, tapi kadang-kadang juga memberikan tugas dan arahan yang kurang jelas. sehingga bawahan juga menghasilkan tugasnya kurang maksimal dan bekerja biasa-biasa saja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, variabel fungsi kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,3 dengan kriteria Cukup Baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data pada umumnya fungsi kepemimpinan berada pada kategori cukup baik dimana pada umumnya para pemimpin memiliki peran penting dalam proses bergeraknya sebuah produksi dalam perusahaan.dengan nilai rata-rata tertinggi 3,98 pada pernyataan "Pemimpin saya bisa mencegah kesalahan\penyimpangan dalam pekerjaan agar tidak berlanjut" mencerminkan sikap pemimpin yang antisipatif dan mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan tidak

berlanjut dan nilai tertinggi kedua dengan nilai rata-rata tertinggi kedua sebesar 3,9 pada pernyataan "Pemimpin saya selalu melakukan pengawasan dan koordinasi dengan bawahannya" menjelaskan bahwa pengawasan yang aktif dan koordinasi secara terus menerus dilakukan oleh pemimpinnya membuat karyawan secara tidak langsung taat dan lebih serius dalam bekerja dikarenakan rasa takut di tegur jika bermalas-malasan.

Namun ada beberapa indikator yang mendapat nilai terendah dari rekapitulasi variabel fungsi kepemimpinan dengan nilai sebesar 2,73 dengan pernyataan " pemimpin saya memberi tugas sesuai dengan posisi masing-masing" mencerminkan bahwa pembagian tugas oleh pemimpin nya dirasa oleh para responden kurang adil dalam pembagian tugas pada masing-masing proses, dan nilai rata-rata terendah kedua sebesar 2,8 dengan pernyataan "Pemimpin saya dapat mewujudkan keputusannya secara efektif" mencerminkan bahwa tanggapan responden terhadap keputusan pemimpin dirasa kurang efektif dan kurang maksimal.

Dan dengan nilai rata-rata sebesar 3,3 dalam kebanyakan hasil pernyataan dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan berjalan dengan cukup baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat di ambil kesimpulan fungsi kepemimpinan di Divisi

Garmen berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 3,3, namun masih terdapat beberapa aspek yang lemah, yaitu pada Pemimpin saya dapat mewujudkan keputusannya secara efektif yang memiliki nilai rata-rata terendah dalam semua indikator pada fungsi kepemimpinan.

Berikut beberapa saran yang penulis meningkatkan fungsi kepemimpinan lebih baik, pemimpin hendaknya harus mendorong karyawannya untuk bekerja sama dan merasa nyaman sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan perlu menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan karyawannya, untuk menciptakan semuanya itu banyak sekali hal-hal yang harus dikerjakan oleh seorang pimpinan. Pemimpin mendapatkan kepercayaan untuk memegang posisi sebagai pemimpin, agar membangun hubungan yang efektif, terbuka dan bertanggung jawab dengan anggota tim dijadikan prioritas utama.

REFERENSI

- Ahmad, M. G., & Loch, C. (2020). What do the followers want? The core functions of leadership. *The Leadership Quarterly*, 31(2), 101293.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.04.003>
- Arro, M. (2015). Expanding the lens—Leadership as an organizational asset. *Young Children*, 10-17.

- Hengky, S. H. (2015). Image analysis: textile Industry in Indonesia. *World Journal of Business and Management*, 1(1), 42-56.
<https://doi.org/10.5296/wjbm.v1i1.7883>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
<http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Ionescu, V. C., & Bolcaş, C. (2019). Leadership and Organizational Development. *Revista de Management Comparat International*, 20(5), 557-564. DOI: 10.24818/RMCI.2019.5.557
- Lee, H. W. (2018). Linking leadership practices to performance of the US federal agencies: Mediating roles of generic leadership functions. *International Journal of Manpower*. 39(3), 434-454.
<https://doi.org/10.1108/IJM-09-2016-0168>
- Liphadzi, M., Aigbavboa, C. O., & Thwala, W. D. (2017). A theoretical perspective on the difference between leadership and management. *Procedia engineering*, 196, 478-482.
<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.07.227>
- Marx, T. G. (2015). The impact of business strategy on leadership. *Journal of Strategy and Management*. 8(2), 110-126.
<https://doi.org/10.1108/JSMA-06-2014-0042>
- Northouse, P. G. (2019). *Introduction to leadership: Concepts and practice*. Sage Publications.
- Suryadana, M. L., & Sidharta, I. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI HOSPITALITY: Diandra Kreatif*. Diandra Kreatif.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.