Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Kaldu Sari Nabati

Disusun oleh :

Fia Afifatuz Zuhriah (01214043)

Fia.narotama@gmail.com

Lutfiana Rose (01214023)

Phyluck10@gmail.com

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA

Jl. Arief Rachman Hakim No.51 Surabaya
Phone : 031-5946404- 5995578, fax. 031- 5931213

www.narotama.ac.id

2018

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengambilan keputusan merupakan tindakan manajemen dalam mencapai sasaran. Teori pengambilan keputusan memiliki unsur-unsur utama berupa pembuat keputusan dihadapkan pada suatu masalah tertentu yang dapat diperbandingkan satu sama lain, Tujuan-tujuan, nilai-nilai atau sasaran yang mempedomani pembuat keputusan amat jelas dan dapat ditetapkan tingkatannya sesuai dengan urutan pentingnya. Berbagai alternatif untuk memecahkan masalah tersebut diteliti secara seksama. Akibat-akibat yang ditimbulkan oleh setiap alternatif yang dipilih dengan teliti. Setiap alternatif dan masing-masing akibat yang menyertainya dapat dibandingkan dengan alternatif-alternatif lainnya serta pembuat keputusan akan memilih alternatif dan akibat-akibatnya yang dapat memungkinkan tercapainya tujuan, nilai atau sasaran. Dengan banyaknya alternatif yang mempengaruhi sebuah keputusan maka sulit untuk mengambil sebuah keputusan secara manual.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana fungsi dan tujuan pengambilan keputusan pada PT. Kaldu Sari Nabati ?
2. Bagaimana cara Manager memotivasi kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati ?
3. Bagaimana Proses pengambilan keputusan?

1.3 Tujuan

1. Mengetahui fungsi dan tujuan pengambilan keputusan.
2. Mengetahui cara mengevaluasi kinerja karyawan.
3. Mengetahui proses pengambilan keputusan.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam kehidupan sehari-hari kita selalu dihadapkan dengan istilah organisasi

Organisasi bisnis biasanya bertujuan untuk mencari keuntungan finansial, organisasi kemasyarakatan biasanya bertujuan untuk tujuan kemasyarakatan, organisasi politik biasanya untuk tujuan kekuasaan dan organisasi keagamaan biasanya untuk tujuan misi atau dakwah. Tujuan tersebut menurut AsakuWalisongo (2013) dicerminkan oleh sasaran yang harus dilakukan baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang. Implementasinya setiap organisasi merumuskan visi, misi, serta tujuan baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

Setiap organisasi tentu memiliki pemimpin dan kepemimpinan. Biasanya pemimpin memiliki pengaruh lebih besar dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena pemimpin sering diistilahkan dengan orang yang mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pendapat itu sejalan dengan yang disampaikan oleh Husaini Usman (2013 : 312), kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi, orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jadi jelas bahwa pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap sukses tidaknya sebuah organisasi.

Salah satu fungsi yang harus dilakukan pemimpin dalam upaya pencapaian tujuan adalah bagaimana pemimpin itu bisa mengambil keputusan dengan efektif. Dalam realita pengambilan keputusan bukanlah hal yang sederhana, sebab setiap pengambilan keputusan biasanya mengandung dua konsekuensi sekaligus baik konsekuensi positif maupun konsekuensi negatif. Namun demikian seorang pemimpin harus berani mengambil keputusan dari beberapa pilihan yang dihadapi. Seorang pemimpin diharapkan mengikuti pendapat Terry dalam Marzuki (2015 : 2), bahwa dalam mengambil keputusan hendaklah memilih yang terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia. Salah satu tugas terpenting seorang pemimpin adalah untuk menentukan yang terbaik bagi organisasi dan para anggotanya. Namun dalam mengambil keputusan, terkadang pemimpin pun menghadapi dilema dan seolah berada di persimpangan jalan.

Kecepatan dan ketepatan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan lazimnya menjadi tolak ukur kompetensi dan kredibilitas yang dimilikinya. Jika pemimpin lamban dan ragu-ragu dalam bertindak, anak buah akan melihat bahwa pemimpin tersebut adalah pemimpin yang tidak berani mengambil resiko. Terbiasa cepat dalam pengambilan keputusan memang bukan pekerjaan mudah, butuh rasio yang jernih dan intuisi yang tajam agar bisa menghasilkan keputusan yang tepat. Menarik untuk dikaji bagaimana seorang pemimpin bisa mengambil keputusan dengan baik, dalam pengertian efektif, efisien, meminimalkan resiko, serta bermanfaat bagi kemajuan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan.

Pengertian Pengambilan Keputusan

Drommond (1985) berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan usaha penciptaan kejadian-kejadian dan pembentukan masa depan (peristiwa-peristiwa pada saat pemilihan dan sesudahnya). Pendapat ini menegaskan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses pada saat sejumlah langkah yang harus dilakukan dengan pengevaluasian alternatif untuk membuat putusan dari semua alternatif yang ada (Syaruddin:48).

dari beberapa definisi dijelaskan di atas, maka disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan yang ingin dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengambilan keputusan dengan kreatif dan inovatif.

Pengambilan keputusan dengan tidak kreatif mempunyai kecenderungan untuk membuat keputusan secara emosional. Dengan menggunakan kreativitasnya, pengambilan keputusan dapat menemukan alternatif-alternatif untuk memecahkan masalah, kemudian memilih salah satu alternatif yang bermanfaat bagi pencapaian organisasi. Inovasi memungkinkan pengambilan keputusan melaksanakan keputusan dengan baik.

Berdasarkan jenis problemnya dikelompokkan menjadi:

Pengambilan keputusan terprogram, yaitu pembuatan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan standar prosedur operasi rutin. Cirinya adalah:

Problemnya terstruktur, sederhana dan informasinya tersedia lengkap.

Problem dan proses pembuatan keputusannya sudah berulang-ulang terjadi sehingga sudah dapat diperhitungkan dan mempunyai pengalaman menyelesaikannya.

Pengambilan keputusan tidak terprogram ialah pengambilan keputusan yang problemnya unik, belum pernah terjadi. Informasi mengenai problem belum tersedia atau sedikit, peraturan, kebijakan, prosedur operasi standar untuk membuat keputusan yang belum ada. (Wirawan, 2014:556).

Pengaruh Pengambilan Keputusan yang Efektif bagi Kemajuan Organisasi

Sebagai mana yang telah dipaparkan oleh Usman, Husaini (2013 : 312), bahwa kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh cara pemimpin dalam mengambil keputusan. Telah dilakukan beberapa penelitian yang searah dengan pendapat Usman (2013) tersebut. Juliyanti, Mohammad Isa Irawan, dan Imam Mukhlash (2011) melakukan penelitian tentang Pemilihan guru Berprestasi menggunakan metode AHP-TOPSIS. Penelitian tersebut menghasilkan temuan yaitu adanya suatu sistem pengambilan keputusan dapat membantu proses pemilihan berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan sehingga bisa dilakukan proses perhitungan yang lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Dalam kaitan ini Arief Furchan (1999: 22) menerangkan sebagai berikut: Metode kualitatif ialah “proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif, ucapan atau tulisan atau perilaku yang dapat diamati dari orang-orang itu sendiri, menurut pendapat kami pendekatan ini langsung menunjukan setting dan individu-individu dalam setting itu secara keseluruhan. Subyek penyelidikan baik berupa organisasi atau individu tidak mempersempit menjadi variable yang terpisah atau menjadi hipotesa melainkan dipandang sebagai suatu keseluruhan. Dari pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa pendekatan kualitatif berusaha mendapatkan data deskriptif, ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif dengan alasan mengacu pada beberapa alasan sebagai mana yang dikemukakan oleh. Margono (2000: 37) antara lain:

1. Untuk menanggulangi banyaknya informasi yang hilang, seperti yang dialami oleh penelitian kualitatif sehingga intisari konsep yang ada pada data dapat diungkap.
2. Untuk menaggulangi kecenderungan menggali data empiris dengan tujuan membuktikan kebenaran hipotesis akibat dari adanya hipotesis yang disusun sebelumnya berdasarkan berfikir deduktif seperti dalam pemikiran kuantitatif.
3. Untuk menanggulangi kecenderungan pembatasan variable yang sebelumnya, seperti dalam penelitian kuantitatif padahal permasalahan dan variable dalam masalah social sangat kompleks.
4. Untuk menanggulangi adanya indeks-indeks kasar seperti dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan pengukuran enumerasi (perhitungan) empiris, padahal inti sebenarnya berada pada konsep-konsep yang timbul dari data.

Disamping alasan diatas, dalam peneitian ini digunakan pendekatan kualitatif disebabkan beberapa hal yang cukup penting antara lain: pertama, karena latar belakang penelitian tidak bersifat homogen, kedua, karena penelitian ini ingin mengungkap data dengan apa adanya sesuai

dengan hasil temuan dilapangan tentang kepemimpinan manager pada TGA Bookstore Galaxi mal surabaya.

Kehadiran Peneliti - Metode Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang valid dan obyektif terhadap apa yang diteliti maka kehadiran peneliti dilapangan dalam penelitian kualitatif mutlak diperlukan. Kehadiran peneliti sebagai pengamat langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang akan diteliti sangat menentukan hasil penelitian, maka dengan cara riset lapangan sebagai pengamat penuh secara langsung pada lokasi penelitian peneliti dapat menemukan dan mengumpulkan data secara langsung. Jadi dalam penelitian ini, insrtumen penelitian adalah peneliti sendiri yang sekaligus sebagai pengumpul data. Sedangkan instrument-instrumen yang lain merupakan instrument pendukung atau instrumen pelengkap oleh karena itu kehadiran peneliti dilapangan sangatlah diperlukan.

Adapun tujuan kehadiran peneliti dilapangan adalah untuk mengamati secara langsung keadaan-keadaan atau kegiatan-kegiatan yang berlangsung, fenomena-fenomena social dan gejala-gejala fsikis yang terjadi di TGA Bookstre Galaxi Mal Surabaya. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengamati langsung apakah kejadian-kejadian tersebut akan berbeda jauh atau relevan dengan hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sekaligus berfungsi sebagai instrument utama yang terjun kelapangan serta berusaha sendiri mengumpulkan data melalui observasi maupun wawancara dan interview secara lebih rinci teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Observasi (Pengamatan).

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistimatik gejala-gejala yang diselidiki. (Supardi, 2006: 88). Senada dengan itu Yehoda dkk, (2006: 89) menjelaskan pengamatan akan menjadi alat pengumpulan data yang baik apabila:

- a) Mengabdikan pada tujuan penelitian
- b) Direncanakan secara sistematis
- c) Dicatat dan dihubungkan dengan proposisi-proposisi yang umum
- d) Dapat dicetak dan dikontrol validitas, reliabilitas, dan ketelitiannya.

2. Metode Interview

Metode ini disebut juga dengan metode wawancara, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan melalui Tanya jawab secara langsung dengan sumber data.

Sehubungan dengan hal ini Margono (2003: 165) mengemukakan bahwa: “interview merupakan alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan juga, ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dengan sumber informasi”.

Analisis data penelitian kualitatif pada dasarnya sudah dilakukan sejak awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian. Dengan cara ini diharapkan terdapat konsistensi analisis data secara keseluruhan. Karena mengingat penelitian ini bersifat deskriptif, maka digunakan analisa data filosofis atau logika yaitu analisa induktif.

Metode induktif adalah metode berpikir dengan mengambil kesimpulan dari data-data yang bersifat khusus. Sebagai mana yang telah dijelaskan oleh Sutrisno, yaitu: Berfikir induktif berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang khusus, kongkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum”. (Sutrisno, 1986: 42)

Dalam penelitian ini digunakan metode induktif untuk menarik suatu kesimpulan terhadap hal-hal atau peristiwa-peristiwa dari data yang telah dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang bisa digeneralisasikan (ditarik kearah kesimpulan umum), maka jelas metode induktif ini untuk menilai fakta-fakta empiris yang ditemukan lalu dicocokkan dengan teori-teori yang ada.

PEMBAHASAN

Terkait dengan tinjauan teoritis yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya, maka pada pembahasan kali ini akan dibahas mengenai sejarah terbentuknya PT. Kaldu Sari Nabati, kepemimpinan di PT. Kaldu Sari Nabati, kinerja karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati dan peningkatan kinerja di PT. Kaldu Sari Nabati . Adapun penjelasan lebih lanjut akan dibahas sebagai berikut.

1.1 Sejarah PT. Kaldu Sari Nabati

PT. Kaldu Sari Nabati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman ringan yakni :

1. Richeese
2. Richoco
3. Nabati wafer
4. Ahh
5. Siip
6. Rols
7. Pasta
8. Bisvit selimut

PT Kaldu Sari Nabati Indonesia merupakan unit bisnis rintisan awal dari Nabati Group. Sejumlah merek produk yang telah banyak dikenal konsumen, antara lain Richeese dan Richoco. Produk-produk tersebut merupakan hasil perpaduan antara bahan baku pilihan dengan proses produksi yang modern sehingga menghasilkan produk berkualitas dan bergizi.

Proses produksi yang dilakukan juga telah memenuhi standar ISO dan GMP. Berbagai keunggulan itu pula yang mengantarkan produk KSNI menjadi pilihan utama konsumen. Hal ini dibuktikan dengan diraihnya sejumlah penghargaan, seperti Best Brand Award, MURI, dan Top Brand Award.

Visi

Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui produksi makanan dan minuman berkualitas yang inovatif dan berorientasi pada kebutuhan konsumen serta didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan nilai tambah bagi para stakeholder.

Misi

Berinovasi dalam menghasilkan makanan dan minuman bergizi serta berkualitas untuk memberikan nilai tambah setiap tahap kehidupan manusia.

TABEL STRATEGI & MOTTO PERUSAHAAN

NILAI
T TRUSTWORTHY Menjadi Pribadi Terpercaya
A ACHIEVER Menjadi Prestasi yang Unggul
S SUPER TEAM Membangun Kerja Sama yang Strategis
T TOTALLY CUSTOMER Mengutamakan Kepuasan Pelanggan
E EXCELLENT Menjadi Perusahaan Terkemuka

1.2 Gaya Kepemimpinan

Dalam hal ini penulis mengambil contoh gaya kepemimpinan seorang area manager PT. Kaldu Sari Nabati Surabaya yakni Bpk. Alfonsius dalam kinerjanya beliau menekankan pada karyawan agar mampu meningkatkan penjualan dan meningkatkan efektifitas kerja karyawan dibawahnya. Kebijakan beliau dalam menekankan pelaporan oleh karyawan terhadap omset yang di dapat setiap harinya beliau membuat program “Upselling by operation” untuk meningkatkan hasil penjualan dan memberikan solusi terhadap penjualan dan di berlakukan terhadap semua karyawan yang beroperasi di lapangan. Dengan membangun koordinasi yang berkesinambungan dengan karyawan memotivasi kinerja dan memberikan reward terhadap hasil pencapaian penjualan bertujuan untuk memberikan evaluasi kinerja karyawan.

1.3 Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dan Manager area menerapkan reward for best sales agar dapat memotivasi kinerja karyawan PT. Kaldu Sari Nabati.

**LAPORAN KUNJUNGAN
TEAM MECHANISER 2017**

Form 101
Revisi 01

nama : **Tim Atorokh Ubiroik -
Desember 2017**

MD MT
MD-MB & MD-STAY

No	Tanggal	Tempat	Kategori	Jenis Kegiatan	Durasi Kegiatan (jam)	Jumlah Peserta	Jumlah Relawan	Keterangan	
								MD-MB	MD-STAY
1	17/12/17	Kantor PMA	Kantor PMA		07.30	20	20	20	Breaking pagi
	22/12/17								20
									20
2	20/12/17	Kantor atom	Kantor atom		08.00	12	12	12	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20
3	20/12/17	Kantor EC	Kantor EC		12.50	14	14	14	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20
4	20/12/17	Kantor PMA	Kantor PMA		15.40	20	20	20	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20

1. Nama Relawan yang ikut kunjungan: **Atorokh Ubiroik**

2. Nama Relawan yang memimpin kunjungan: **Atorokh Ubiroik**

3. Nama Relawan yang mencatat: **Atorokh Ubiroik**

4. Nama Relawan yang mengorganisir: **Atorokh Ubiroik**

5. Nama Relawan yang mengkoordinir: **Atorokh Ubiroik**

6. Nama Relawan yang mengawasi: **Atorokh Ubiroik**

7. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

8. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

9. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

10. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

nama : **Tim Atorokh Ubiroik -
Desember 2017**

MD MT
MD-MB & MD-STAY

No	Tanggal	Tempat	Kategori	Jenis Kegiatan	Durasi Kegiatan (jam)	Jumlah Peserta	Jumlah Relawan	Keterangan	
								MD-MB	MD-STAY
1	17/12/17	Kantor PMA	Kantor PMA		07.30	20	20	20	Breaking pagi
	22/12/17								20
									20
2	20/12/17	Kantor atom	Kantor atom		08.00	12	12	12	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20
3	20/12/17	Kantor EC	Kantor EC		12.50	14	14	14	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20
4	20/12/17	Kantor PMA	Kantor PMA		15.40	20	20	20	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20

1. Nama Relawan yang ikut kunjungan: **Atorokh Ubiroik**

2. Nama Relawan yang memimpin kunjungan: **Atorokh Ubiroik**

3. Nama Relawan yang mencatat: **Atorokh Ubiroik**

4. Nama Relawan yang mengorganisir: **Atorokh Ubiroik**

5. Nama Relawan yang mengkoordinir: **Atorokh Ubiroik**

6. Nama Relawan yang mengawasi: **Atorokh Ubiroik**

7. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

8. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

9. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

10. Nama Relawan yang menginformasikan: **Atorokh Ubiroik**

nama : **Tim Atorokh Ubiroik -
Desember 2017**

MD MT
MD-MB & MD-STAY

No	Tanggal	Tempat	Kategori	Jenis Kegiatan	Durasi Kegiatan (jam)	Jumlah Peserta	Jumlah Relawan	Keterangan	
								MD-MB	MD-STAY
1	17/12/17	Kantor PMA	Kantor PMA		07.30	20	20	20	Breaking pagi
	22/12/17								20
									20
2	20/12/17	Kantor atom	Kantor atom		08.00	12	12	12	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20
3	20/12/17	Kantor EC	Kantor EC		12.50	14	14	14	Breaking Pagi
	22/12/17								20
									20

TABEL UPSELLING KARYAWAN (Per Bulan)

SALESMAN	KABUPATEN KENDAL						KOTA SURABAYA									
	TGT	REAL	%	TGT	REAL	%	RO	ROA	%	SC	EC	%	TGT IPT	IPT	JML ITEM	% ROA
AND TOTAL CABANG	6.240	2.567	41,1	777.648.191	339.344.409	43,6	201	166	82,6	527	333	63,2	9,0	6,8	2.249	75,1
MMA-YURITA WIDYASTUTI	186	121	64,9	23.120.023	16.556.129	71,6	1	1	100,0	5	5	100,0	21	12	21	57,1
TMA-TATIK ALFIANI	576	519	90,1	74.575.614	69.605.323	93,3	118	96	81,4	227	129	56,8	9	10	1.252	107,8
MMA-ELOK SISWANTI	454	118	26,1	56.426.751	15.117.820	26,8	6	5	83,3	22	16	72,7	17	7	82	41,2
MMA-FIA	105	51	48,3	12.822.532	6.911.733	53,9	6	4	66,7	22	14	63,6	16	5	44	30,1
MMA-NEVI OKTAVIANI	272	122	45,0	33.472.415	16.268.614	48,6	5	5	100,0	24	13	54,2	22	14	104	65,1
MSA-AYU	440	233	53,0	55.834.239	27.035.358	48,4	1	1	100,0	4	4	100,0	23	19	42	82,6
MMA-VACANT	238	-	-	29.448.979	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MMA-MARISA	73	185	253,8	9.770.764	24.934.808	255,2	1	1	100,0	4	5	125,0	3	3	11	100,0
MMA-UPIK	270	131	48,4	33.363.322	18.553.366	55,6	6	6	100,0	27	20	74,1	19	7	100	36,6
MMA-UMI MASKURIYAH	223	111	49,9	27.062.690	13.907.072	51,4	6	6	100,0	26	9	34,6	17	9	66	52,2
MMA-ERINA	305	230	75,4	37.173.449	29.578.398	79,6	5	5	100,0	22	20	90,9	13	8	83	63,3
MMA-VACANT2	378	-	-	48.687.641	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MSA-JUMAIYA	81	9	11,1	10.241.027	1.534.199	15,0	1	1	100,0	5	3	60,0	20	6	8	30,0
MSA-MAERIA	297	24	8,0	36.279.464	3.398.998	9,4	1	1	100,0	5	3	60,0	21	6	13	28,6
MSA-ASIH	328	60	18,2	39.771.955	8.127.730	20,4	1	1	100,0	5	3	60,0	21	14	27	66,7
MSA-SULAIMAN	315	109	34,4	37.461.404	12.757.108	34,1	1	1	100,0	5	4	80,0	24	20	36	83,3
MMA-TRI YULLIANING SIH	165	88	53,3	21.993.693	11.596.497	52,7	8	5	62,5	22	11	50,0	22	8	77	35,8
MMA-ARDHA	387	88	22,8	47.050.455	11.035.779	23,5	5	4	80,0	17	13	76,5	15	7	53	45,1
MSA-EKY REMAYANTI	174	18	10,5	21.265.400	2.852.502	13,4	1	1	100,0	4	4	100,0	20	11	19	55,0
MMA-SANTI	279	74	26,4	36.356.108	10.019.153	27,6	5	4	80,0	22	14	63,6	14	6	55	42,0
MMA-VITTA	125	67	53,7	15.070.207	10.058.088	66,7	5	4	80,0	22	15	68,2	16	7	59	43,1
MMA-VACANT2	9	57	633,5	1.078.564	7.828.495	725,8	5	5	100,0	-	-	-	18	5	-	29,6
MMA-YUNI	133	28	21,0	17.009.725	3.087.781	18,2	7	4	57,1	18	8	44,4	24	8	19	33,3
MMA-YIRMIATI	72	34	47,2	8.813.655	2.705.845	30,7	1	1	100,0	5	4	80,0	20	11	15	55,0
MMA-DINA JAYANTI	93	19	20,6	11.414.762	4.931.705	43,2	2	1	50,0	4	4	100,0	20	11	13	55,0
MMA-NICO YANUAR	127	25	19,9	15.779.428	4.082.404	25,9	2	2	100,0	5	6	120,0	20	5	21	25,0
MMA-ANGGA	135	47	34,9	16.504.289	6.859.504	41,6	1	1	100,0	5	6	120,0	20	14	29	70,0
Rekap per Sales	Rekap Cabang															

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang memiliki suatu penekanan namun dengan diimbangi suatu komunikasi dalam organisasi yang baik , mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Pengambilan keputusan merupakan proses memilih sejumlah alternatif penting bagi pemimpin, karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan perusahaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin pada perusahaan yang dia pimpin. Pengambilan keputusan juga bisa dipandang sebagai proses memilih dari berbagai alternatif untuk memecahkan masalah dalam rangka pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Pengambilan keputusan yang efektif perlu dilakukan oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin harus memperhatikan berbagai aspek, misalnya perlu memperhatikan situasi dan kondisi, memperhatikan berbagai model, gaya, proses dan tidak kalah pentingnya perlu memperhatikan metode serta tahapan-tahapan secara sistematis. Sebab proses pengambilan keputusan selalu terkait dengan proses memilih dari berbagai alternatif.

DAFTAR PUSTAKA

Alimudin, Arasy, and Agus Sukoco. "The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture." JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi 3.2 (2017): 362-375.

APA

Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi, 3(2), 362-375.

ISO 690

ALIMUDIN, Arasy; SUKOCO, Agus. The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi, 2017, 3.2: 362-375.

Wibawa, Edy . (2006) Pengaruh Model Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor imigrasi Jakarta Selatan

. Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

Malayahati. (2010). I'm The Boss. Yogyakarta. Jogja . Bangkit publisher.