

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENILAIAN
KINERJA TERHADAP TINGKAT PERPUTARAN KARYAWAN PT. AUTOMOBIL
JAYA MANDIRI PABELAN SUKOHARJO**

Handaru Agnyana,¹ Nurimansyah Setivia Bakti,² Salma Rafsanjani Akbar³

¹, Program Studi Manajemen Universitas Merdeka Madiun

², Program Studi Manajemen Universitas Merdeka Madiun

³, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: handaru@unmer-madiun.ac.id; nurimansyah@unmer-madiun.ac.id;
salmaagnyana7@gmail.com

Abstract

The employee turnover rate in a company is a separate problem that is considered very important to be addressed by a company. There are many factors that cause employee turnover. The higher the employee turnover rate, the lower the effectiveness and efficiency that occurs in an organization. In this study, leadership factors, work environment and performance are the main factors that will be observed. Based on observations that in this company, namely PT. Automobil Jaya Mandiri, there is a fairly high employee turnover rate every month. This is especially true in the sales department where there is often a very significant employee turnover every month. Leadership in this company is felt to need to be evaluated. A fairly good work environment also requires several evaluations to reduce employee turnover. Good performance evaluation is essential to reduce employee turnover.

Keywords : *Leadership, work environment, performance and employee turnover.*

1. PENDAHULUAN

Perputaran karyawan didalam sebuah perusahaan merupakan salah satu masalah yang perlu disikapi dengan serius oleh manajemen. Banyak hal yang dapat menyebabkan tinggi atau rendahnya perputaran karyawan didalam sebuah perusahaan. Dewasa ini perputaran karyawan didalam perusahaan merupakan hal yang sangat sering terjadi, perubahan motivasi kerja karyawan bisa menjadi salah satu hal yang menyebabkan seorang karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja ataupun memutuskan untuk tidak melanjutkan bekerja di perusahaan tersebut. Perputaran karyawan yang terlalu tinggi didalam perusahaan sangat berpengaruh langsung terhadap produktifitas perusahaan dan sangat berpengaruh pada keuangan perusahaan. Jika perputaran karyawan disebuah perusahaan jumlahnya tinggi, maka perusahaan harus mempersiapkan biaya tambahan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Setiap karyawan baru yang masuk didalam perusahaan, tentunya memerlukan masa penyesuaian terhadap produk dan cara kerja di perusahaan tersebut, dengan demikian dalam periode awal yang biasanya antara 1 (satu) sampai 2 (dua) bulan produktifitas karyawan baru ini belum dapat diandalkan dan diharapkan.

Didalam penulisan ini kepemimpinan, lingkungan kerja dan penilaian kinerja menjadi faktor utama yang akan diamati. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan saling mempengaruhi dalam menentukan keputusan seorang karyawan untuk memutuskan tetap melanjutkan bekerja ataupun akan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Demikian

juga bahwa ketiga faktor ini juga menjadi penentu bagi perusahaan untuk tetap mempekerjakan seorang karyawan atau akan mengakhiri kerjanya.

Efektifitas kepemimpinan seorang pemimpin harus diawali oleh adanya efektifitas pada level pribadi yang kemudian akan membentuk efektifitas kelompok yang pada akhirnya akan membentuk efektifitas organisasi. Jika pribadi didalam organisasi efektif, maka kesadaran yang tinggi akan dimiliki oleh setiap individu sehingga akan mampu mendisiplinkan diri, mengontrol diri, bekerja dengan tekun sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dalam kondisi normal, seorang pemimpin diharapkan mampu memperoleh serta menerapkan kemampuan teknis sebagai upaya mengendalikan anak buah dan organisasi, sehingga mampu menghasilkan efektifitas yang diinginkan organisasi. Menurut James L. Perry kemampuan teknis kepemimpinan meliputi:

1. Memiliki kemampuan
2. Responsif terhadap keberagaman organisasi
3. Memiliki kemampuan jaringan kerja
4. Memiliki orientasi pada hasil yang harus dicapai
5. Memiliki keseimbangan dalam segala hal selama memimpin organisasi

Menurut Wibowo & Prasetyo, Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Dimana lingkungan kerja fisik, meliputi aspek-aspek fisik yang ada di sekitar karyawan, seperti suhu, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek-aspek non-fisik yang ada di sekitar karyawan, seperti hubungan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja.

Diperlukan metode evaluasi yang tepat untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mulyadi & Pancastasi (2021), kinerja seseorang sebagai karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, termasuk berdasarkan kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu mereka. Pengukuran kinerja ini sendiri dilaksanakan setiap periode tertentu dengan menggunakan parameter pencapaian target kinerja seorang karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan dibagian penjualan tentunya pengukuran kinerjanya dihitung dari penjualan sesuai target yang disepakati diawal. Untuk pengukuran kinerja yang dihitung dari pencapaian kinerja seseorang karyawan, diperlukan kesepakatan dari awal antara pihak karyawan dengan perusahaan, sehingga prinsip keadilan dapat dicapai dari hasil evaluasi tersebut. Dalam evaluasi kerja ini perlu diperhatikan juga bahwa seorang karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada pasal 9 tentang pelatihan kerja.

Ketiga faktor tersebut diatas dinilai berpengaruh signifikan terhadap perputaran karyawan yang terjadi di PT. Automobil Jaya Mandiri Pabelan Sukoharjo selama periode 2023 hingga saat ini. Hampir setiap bulan diperusahaan ini selalu terjadi perputaran karyawan dengan jumlah yang sangat signifikan terutama di bagian penjualan. Staff bagian penjualan setiap bulannya selalu terjadi perputaran. Bagian rekrutmen tidak pernah berhenti mencari kandidat karyawan yang memiliki potensi khususnya di bagian penjualan. Tarik menarik karyawan bagian pemasaran antar perusahaan yang bergerak dibidang yang sama yaitu otomotif tidak dapat dihindari. Hampir setiap bulan terdapat karyawan dari perusahaan ini yang pindah ke perusahaan otomotif yang lain dan diikuti karyawan baru dari perusahaan otomotif lain yang masuk ke perusahaan ini. Proses seperti ini perlu disadari, bahwa keluar masuknya karyawan ini diikuti dengan penurunan penjualan yang cukup signifikan.

Penurunan penjualan setiap periode sebagai salah satu indikator yang menjadi bukti tidak efektif dan efisiennya tingginya perputaran karyawan ini.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan pengolahan data yang diperoleh dari pihak perusahaan. Penulis akan mencari data jumlah perputaran karyawan setiap periode baik karyawan yang keluar maupun yang masuk. Selain itu penulis perlu mengumpulkan data tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dengan metode survey kepada beberapa karyawan dengan jumlah sample sebanyak 50 orang. Untuk mendapatkan data tentang proses evaluasi kinerja karyawan, penulis akan mencari metode evaluasi yang digunakan perusahaan ini untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Hasil survei yang dikumpulkan dari seluruh responen akan dianalisa pengaruhnya terhadap perputaran karyawan pada perusahaan tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Automobil Jaya Mandiri Pabelan Sukoharjo dengan jumlah 50 orang. Dalam penelitian ini terdapat klasifikasi responden berdasarkan masa kerja yang dikelompokkan menjadi dibawah 1 (satu) tahun dan diatas 1 (satu) tahun. Klasifikasi berikutnya yang akan menjadi dasar dari analisa data adalah jabatan yang terdapat pada perusahaan tersebut yang dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok penjualan dan kelompok admin serta pelayanan konsumen. Dari data yang dikumpulkan tentang masa kerja karyawan pada perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

| Masa Kerja | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|-----------------|-----------------|------------------|
| Dibawah 1 tahun | 20 | 40 % |
| Diatas 1 tahun | 30 | 60 % |
| Total | 50 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari data diatas tampak bahwa 40% karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut memiliki masa kerja dibawah 1 tahun, sedangkan 60% karyawannya bekerja diatas 1 tahun.

Data berikutnya yang akan dijadikan sebagai bahan dari analisa adalah jabatan yang ada didalam perusahaan tersebut adalah sebagai berikut :

| Kelompok jabatan | Jumlah karyawan | Persentase (%) |
|----------------------------|-----------------|------------------|
| Kelompok penjualan (sales) | 30 | 60 % |
| Kelompok admin dan | 20 | 40 % |

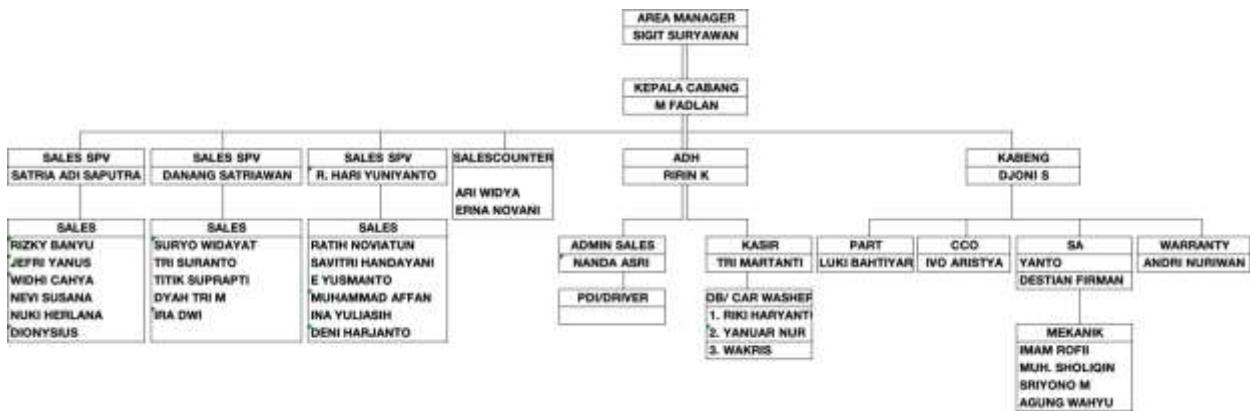
| | | |
|--------------------|----|-------|
| pelayanan konsumen | | |
| Jumlah | 50 | 100 % |

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari data diatas nampak bahwa 60% karyawan yang berada di perusahaan ini adalah di bagian penjualan yang bertanggung jawab langsung pada target penjualan mobil yang merupakan produk utama dari perusahaan ini. 40% karyawan lainnya adalah di bagian admin dan bengkel yang memiliki tanggung jawab langsung pada kepuasan pelanggan. Dari data diatas tampak bahwa karyawan bagian penjualan memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan bagian admin dan pelayanan konsumen.

3.2.Pembahasan

Kepemimpinan didalam organisasi sangat mengambil peran penting dalam sebuah organisasi yang dalam hal ini kita membahas dalam perusahaan otomotif yang bergerak didalam penjualan dan pelayanan purna jual PT. Automobil Jaya Mandiri Pabelan Sukoharjo yang telah berdiri sejak tahun 2018 dimana sejak tahun 2023 hingga saat ini telah mengalami pergantian pimpinan sebanyak 2 (dua) kali dimana pada tahun 2023 hingga pertengahan tahun 2024 atau sekitar 18 bulan dan digantikan oleh pimpinan yang sekarang telah memasuki masa jabatan 11 bulan. Dari sini tampak bahwa pimpinan di cabang ini memiliki kemampuan yang bisa dikategorikan cukup baik, masing masing memiliki masa kerja rata rata diatas 15 (lima belas) bulan, namun masa kerja tersebut dinilai kurang karena sebenarnya dalam masa kerja 1 (satu) tahun tersebut sebenarnya dikurangi dengan masa orientasi atau penyesuaian yang memakan waktu yang relatif cukup lama yaitu antara 1 (satu) sampai 2 (dua) bulan tergantung dari kebijakan dan ketentuan di masing masing perusahaan. Dengan demikian maka masa kerja 12 bulan tersebut strategi pencapaian yang dibuat oleh seorang pemimpin belum mencapai tingkat yang optimal. Setiap pimpinan memiliki pola kepemimpinannya sendiri dan memiliki tim penjualan yang dibentuk setiap pimpinan. Tim penjualan yang dibantuk ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pencapaian penjualan yang baik atau memenuhi target penjualan yang ditetapkan. Salah satu jabatan yang cukup signifikan dalam menunjang kinerja perusahaan ini adalah jabatan seorang penyelia (supervisor), dimana penyelia yang juga merupakan unsur pimpinan di perusahaan ini juga memegang peran penting dalam hal ketenagakerjaan karena setiap penyelia harus memiliki minimal 6 (enam) staf penjualan yang harus dipenuhinya. Peran penyelia dalam memberikan dukungan dan arahan penjualan yang harus dicapai oleh setiap staf penjualan seringkali kurang maksimal pada saat ada staf penjualan yang baru, hal ini akan sangat berdampak besar pada kinerja staf tersebut. Beberapa staf penjualan yang penulis temui di perusahaan ini menyampaikan bahwa pada saat baru masuk kerja tidak mendapatkan dukungan dan arahan dari para penyelianya, sehingga mereka akan berusaha sendiri untuk menjalankan tugas penjualan yang harus dicapai setiap bulannya. Seringkali terjadi kegagalan dalam kepemimpinan di perusahaan ini karena para penyelia tidak memberikan kesempatan belajar bagi staf penjualannya yang baru diterima di perusahaan ini. Berikut adalah struktur organisasi didalam perusahaan ini:



Sumber: Data primer diolah, 2025

Dalam menjalankan semua kegiatan didalam perusahaan ini, lingkungan kerja fisik dinilai cukup nyaman untuk menjalankan semua jenis pekerjaan. Ketersediaan fasilitas kerja secara fisik dapat menunjang pekerjaan di semua bagian didalam perusahaan ini. Selain ketersediaan fasilitas penunjang kerja bagi semua karyawan di perusahaan ini, fasilitas yang mendukung pelayanan konsumen di perusahaan ini juga sudah bagus dan membuat konsumen nyaman. Saat penulis melakukan wawancara di perusahaan ini, lingkungan kerja fisik merupakan hal yang dinilai nyaman bagi karyawan yang bekerja disana.

Suasana kerja dan hubungan kerja didalam perusahaan ini dalam kesehariannya secara umum cukup baik, namun sering kali terjadi pergesekan antara staf bagian penjualan khususnya dalam melakukan proses penjualan kepada calon konsumen. Sering kali terjadi perebutan calon konsumen antar staf penjualan, hal ini tersampaikan dari responden yang diwawancara pada saat penulis melakukan pengumpulan data. Seringkali penyelesaian permasalahan ini tidak tuntas, sehingga hal ini berpengaruh pada saat dilakukan evaluasi kinerja setiap akhir bulan. Salah satu faktor yang menyebabnya adalah kurangnya sosialisasi peraturan tentang proses penjualan, dimana seharusnya hal ini disepakati diawal pada saat seorang staf penjualan bergabung di perusahaan ini. Tampak bahwa proses orientasi diawal bergabungnya staf penjualan tersebut tidak berjalan dengan baik. Pemahaman produk dan layanan yang lemah juga terjadi di perusahaan ini karena kurangnya sosialisasi produk, aturan dan layanan pada saat masa orientasi diawal bergabung. Pada saat dilakukan evaluasi diakhir periode penjualan seorang staf penjualan, hal ini akan menjadi kendala dan berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Tercatat dalam 1 bulan rata rata jumlah pemutusan hubungan kerja staf penjualan ini sejumlah 3 (tiga) orang. Berikut data perputaran karyawan tahun 2024 :

Data Perputaran Karyawan
PT. Automobil Jaya Mandiri
Periode Januari - Mei 2025

| Januari 2025 | | Februari 2025 | | Maret 2025 | | April 2025 | | Mei 2025 | |
|--------------|-----|---------------|-----|------------|-----|------------|-----|----------|-----|
| In | Out | In | Out | In | Out | In | Out | In | Out |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 2 | 1 |

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Hal ini sangat berpengaruh signifikan pada pencapaian target penjualan di perusahaan ini. Konflik kerja khususnya di bagian staf penjualan yang terjadi adalah akibat ketidakjelasan peran dan tanggung jawab sebagaimana diutarakan oleh Dalimunthe dalam jurnal manajemen konflik dalam organisasi.

Faktor lain dalam lingkungan kerja adalah iklim kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja antara lain adalah struktur organisasi, kebijakan dan praktik manajemen dalam hal ini adalah kepemimpinan. Struktur organisasi didalam perusahaan ini dipimpin oleh seorang pimpinan cabang yang membawahi bagian admin dan penyelia (supervisor) bagian penjualan. Seorang penyelia bagian penjualan memiliki minimal 6 (enam) staf penjualan dibawah koordinasinya. Secara struktur organisasi perusahaan ini sudah cukup baik dan sudah cukup efektif. Staf penjualan dan admin yang sempat diwawancara penulis saat pengumpulan data, struktur organisasi ini sudah cukup efektif. Pembagian kerja dan tanggung jawab untuk level diatas staf penjualan sudah cukup efektif. Kebijakan yang diterapkan dalam manajemen di perusahaan ini masih perlu disempurnakan. Dalam hal kebijakan yang menyangkut ketentuan evaluasi kinerja khususnya staf penjualan di perusahaan ini masih kurang efektif. Jika seorang staf penjualan diperusahaan ini mencapai target kerjanya maka dia akan mendapatkan insentif penjualan saja dan jika tidak mencapai maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam dunia penjualan, proses untuk mencapai target juga merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan evaluasi kinerja seorang staf penjualan. Penilaian proses penjualan disetiap periode perlu disepakati bersama antara perusahaan dengan karyawan diawal masa orientasi. Pada perusahaan ini sosialisasi di awal masa orientasi masih sangat kurang, sehingga pemahaman tentang produk, program dan layanan yang perlu dijual oleh seorang staf juga masih sangat kurang. Perlu dicatat bahwa produk yang dijual di perusahaan ini adalah produk kendaraan roda empat buatan Cina baik berteknologi mesin bensin maupun kendaraan listrik (electronic vehicle) dimana harganya cukup mahal. Pemahaman produk, program dan layanan yang dijual perusahaan ini harus dikuasai dengan sangat baik oleh seorang staf penjualan yang seharusnya dipastikan penguasaannya di awal masa orientasi.

Kepemimpinan didalam perusahaan ini perlu dilakukan pembenahan kembali. Kurangnya kemampuan seorang penyelia dalam mempersiapkan staf penjualannya dimasa orientasi untuk menguasai pengetahuan produk, program dan layanan produk otomotif yang dijual di perusahaan ini telah membuat banyak staf penjualan yang tidak dapat mencapai target kerjanya. Selain itu dukungan dari para penyelia dalam melakukan proses penjualan para staf penjualannya seringkali bertumpukan dimana pada saat yang sama seorang penyelia juga melakukan penjualan langsung kepada calon konsumennya. Konflik antara penyelia dengan staf penjualannya juga sering kali terjadi, dimana seorang calon konsumen diperebutkan antara seorang penyelia dengan stafnya.

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan individu. Jika dilakukan dengan benar, karyawan, atasan mereka, departemen SDM, dan pada akhirnya organisasi akan mendapatkan manfaat dengan memastikan bahwa upaya individu berkontribusi pada fokus strategis organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja ini terdapat dua elemen, yaitu standar kinerja dan pengukuran kinerja. Kedua elemen tersebut merupakan hal yang sangat penting untuk disepakati bersama antara perusahaan ini dengan karyawannya khususnya di

bagian staf penjualan yang selalu di evaluasi kinerjanya di setiap akhir bulan. Dalam wawancara yang penulis lakukan dengan staf penjualan disampaikan bahwa standar kerja yang disampaikan pada saat yang bersangkutan bergabung di perusahaan ini adalah menyangkut jumlah penjualan yang harus dicapai seorang staf penjualan setiap bulannya. Selain itu disampaikan juga perihal pengukuran kinerja seorang tenaga penjualan setiap bulan. Standar kinerja seorang staf penjualan setiap bulan adalah diwajibkan menjual produk sebanyak minimal 3 unit setiap bulan. Jika penjualannya mencapai target tersebut, maka yang bersangkutan dinilai kinerjanya baik. Atas unit yang berhasil dijual, maka seorang staf penjualan berhak mendapatkan fee penjualan yang besarnya ditentukan dengan harga jual kendaraan yang dijual kepada konsumennya. Dalam hal yang bersangkutan berhasil mencapai diatas target yang ditetapkan, dia tidak akan mendapatkan tambahan insentif apapun. Insentif hanya diukur dari jumlah unit kendaraan yang berhasil dijual. Demikian sebaliknya, jika staf penjualan tersebut tidak berhasil menjual maka dalam evaluasi diakhir bulan yang bersangkutan dinyatakan berakhir masa kerjanya. Evaluasi kinerja yang terkesan sangat sederhana ini dirasakan kurang efektif khususnya dalam hal melakukan evaluasi kinerja terhadap staf penjualan. Hal ini menambah faktor yang membuat semakin tingginya perputaran karyawan di perusahaan ini.

4. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan di perusahaan ini khususnya yang menyangkut tingginya tingkat perputaran karyawan khususnya yang terjadi di bagian penjualan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan di perusahaan secara umum di tingkat pimpinan cabang dapat dikatakan sudah baik karena sebagai pimpinan yang harus mengelola semua bagian di kantor tersebut sudah berjalan efektif. Adapun kepemimpinan di level penyelia (supervisor) yang berhubungan langsung dengan kinerja staf penjualan masih sangat perlu ditingkatkan. Dengan perputaran karyawan yang cukup banyak, maka masuknya staf penjualan baru sebagai ujung tombak penjualan harus dilakukan pembimbingan tentang pekerjaanya di saat masa orientasi pada saat baru masuk. Lingkungan kerja secara non fisik diperusahaan ini masih sangat perlu ditingkatkan khususnya struktur organisasi, kebijakan dan praktik manajemen dalam hal ini adalah kepemimpinan. Dari hasil penelitian ternyata karyawan di perusahaan ini sangat membutuhkan struktur organisasi yang mendukung kinerjanya, selain itu kebijakan dan kepemimpinan yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja sangat berdampak signifikan terhadap tingkat perputaran karyawan. Pola evaluasi kinerja yang dapat dikatakan sangat sederhana dimana hanya melihat pencapaian penjualan saja dalam melakukan evaluasi kinerja seorang staf penjualan, sehingga hanya dengan hasil akhir penjualan saja staf tersebut akan ditentukan masa kerjanya.

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam hal kepemimpinan khususnya di level penyelia (supervisor) hendaknya selalu mendukung dan mendampingi semua staf penjualannya dalam melakukan proses penjualan kepada calon konsumen, dengan demikian seorang penyelia dapat mengetahui proses penjualan yang dilakukan oleh stafnya, sehingga evaluasi kinerjanya dapat berjalan lebih adil. Lingkungan kerja non fisik dapat dimanfaatkan dalam mengurangi perputaran karyawan, dengan adanya kegiatan saling mendukung dalam proses penjualan seorang staf penjualan. Jika lingkungan kerjanya mendukung proses penjualan yang baik, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Evaluasi kinerja disarankan dibuat lebih detail lagi, bukan hanya berorientasi pada hasil akhir saja, namun disarankan lebih lengkap lagi dengan

mempertimbangkan proses penjualan yang lebih detail lagi. Konsep indikasi kunci kinerja (key performance indicator) dapat digunakan sebagai penilaian kinerja di semua bagian dengan mengutamakan keadilan bagi semua pihak dalam hal ini perusahaan dan karyawannya. Penerapan indikator kunci kinerja ini disepakai bersama dan diterapkan bersama.

Penulis menyarankan khususnya tentang perputaran ini adalah dengan semakin tingginya angka perputaran karyawan khususnya di bagian staf penjualan akan berdampak sangat signifikan pada produktifitas khususnya jumlah angka penjualan. Hal ini disebabkan staf penjualan yang baru masuk pasti memerlukan masa orientasi, dimana dalam masa orientasi ini penjualannya pasti belum maksimal, sehingga produktifitasnya juga akan sangat rendah didalam masa orientasi ini.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dalam kesempatan yang baik ini memberikan apresiasi setinggi tingginya bagi pihak pihak yang telah mendukung dalam penelitian ini yang samata dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keilmuan dan semoga masukan yang diberikan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Manajemen PT. Automobil Jaya Mandiri Pabelan Sukoharjo .

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, (2008), Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games, Penerbit Gaya Media
- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen konflik dalam organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 78255.
- Mu'ah, Indrayani, I., Masram, & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Linda Low, Toh Mun Heng, (1991), Economics of Education and Manpower Development, McGraw-Hill Book Co.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Maju Mandar.
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., Akhmad, A., Haryadi, D., Hindarwati, E. N., & Elshifa, A. (2023). *Manajemen: Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi*. Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 1(2), 128–138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>

Willian B. Werther, Jr., Ph.D. (1996) Human Resources and Personnel Management,
Mc.Graw-Hill