

**ANALISIS MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM RANGKA  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SUMBER DIGITAL MEDIA TANAKA (BANJARMASIN  
ELEKTRONIK)**

Syahrani<sup>1</sup>, Hj. Susila Dewi<sup>2</sup>,  
Mahasiswa Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
E-mail : [linnarahayu84@gmail.com](mailto:linnarahayu84@gmail.com) +085389682637

**ABSTRAK**

**LINNA RAHAYU, NPM. 16.31.0718, ANALISIS MANAJEMEN KEPEMIMPINAN  
DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER  
DIGITAL MEDIA TANAKA (BANJARMASIN ELEKTRONIK).**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana penerapan Manajemen kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan metode-metode khusus di bidang manajemen, khususnya pada PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) dapat mengetahui pengaruh/peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Jenis Penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif karena ingin memberikan gambaran Analisis Manajemen Kepemimpinan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik).

Hasil dari penelitian adalah untuk mengatasi masalah yang dihadapi, perusahaan perlu melampaui revisi (perbaikan) terhadap manajemen kepemimpinan yang telah dilakukan dan menambah kegiatan dalam bentuk lain yang relatif, efektif dan efisien serta dapat membawa keberuntungan yang optimal bagi perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga merupakan tujuan jangka panjang perusahaan dan mampu mencapai harapan.

Kesimpulan dari skripsi ini adalah PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang elektronik. Kegiatan usahanya menyediakan berbagai produk seperti Parabola, Antenna TV, Speaker, DVD, Alarm Mobil, Alarm Motor, Monitor Dashboard, Stabilizer, dan Amplifier. Salah satu produk unggul adalah Parabola yang banyak diminat pembeli. Usaha pemasaran yang dilakukan PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) tidak memenuhi target yang diinginkan, selama tiga tahun yaitu 2017, 2018, 2019 mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang diinginkan. Setelah dilakukan penelitian dan analisa ternyata penurunan tersebut berkaitannya dengan kurangnya manajemen kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang diselenggarakan.

Untuk mengatasi masalah yang dihadapi, melalui proses kepemimpinan, pemimpin mampu memberikan pengaruhnya kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja guna pencapaian tujuan perusahaan. Proses ini merupakan faktor penentu jalannya roda sebuah organisasi atau perusahaan sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebaiknya manajemen kepemimpinan yang telah berjalan itu lebih ditingkatkan lagi. *Personal selling* yang sekarang dilaksanakan sebaiknya lebih digiatkan dengan mengefektifkan kinerja karyawan yang telah ada melalui pendidikan teoritis dan pemberian pengalaman melalui latihan secara nyata. Perusahaan diharapkan mampu mencapai tujuannya secara cepat agar menjamin masa depan perusahaan.

Kata Kunci : Manajemen Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

**A B S T R A C T**

**LINNA RAHAYU, NPM. 16.31.0718, MANAGEMENT ANALYSIS OF LEADERSHIP IN ORDER TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUMBER DIGITAL MEDIA TANAKA (BANJARMASIN ELECTRONICS).**

The purpose of this study is to determine the extent to which the application of effective leadership management can improve employee performance using special methods in the field of management, especially at PT. Tanaka Digital Media Source (Banjarmasin Electronics) can find out the influence / role of leaders in improving the performance of their employees. This type of research is a qualitative descriptive method because it wants to provide an overview of the Analysis of Leadership Management in the Framework of Improving Employee Performance at PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Electronics).

The results of the research are to overcome the problems faced, companies need to exceed revisions (improvements) to the leadership management that has been done and add activities in other forms that are relatively, effective and efficient and can bring optimal luck to the company in order to improve the performance of its employees so that it is company long-term goals and able to achieve expectations.

The conclusion of this thesis is PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Electronics) is a company engaged in the electronics field. Its business activities provide various products such as satellite dishes, TV antennas, speakers, DVDs, car alarms, motorcycle alarms, dashboard monitors, stabilizers, and amplifiers. One of the superior products is the satellite dish that is much in demand by buyers. Marketing efforts carried out by PT. Source of Tanaka Digital Media (Banjarmasin Electronics) did not meet the desired target, for three years namely 2017,2018, 2019 decreased and did not reach the desired target. After conducting research and analysis it turns out that the decline is related to the lack of leadership management in order to improve employee performance.

To overcome the problems faced, through the leadership process, the leader is able to give influence to employees to be able to improve performance in order to achieve company goals. This process is a deciding factor in the course of the wheels of an organization or company so that they want to work earnestly to achieve group goals. The suggestion that can be given by the writer is that the leadership management that has been running should be further improved. Personal selling that is now carried out should be intensified by streamlining the performance of existing employees through theoretical education and providing experience through real practice. The company is expected to be able to achieve its objectives quickly in order to guarantee the company's future

**Keywords:** Leadership Management, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin meningkat memicu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini.

Sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan kinerja meningkat atau menurun. Faktor-faktor negatif yang menyebabkan kinerja menurun itu seperti banyaknya tekanan, hilangnya keinginan karyawan untuk berprestasi, keadaan di lingkungan sekitar kerja dan tidak ada panutan atau acuan dalam pencapaian prestasi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja antara

dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja. Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik)

Kondisi pencapaian hasil kerja karyawan PT. Sumber Digital Media

Tanaka (Banjarmasin Elektronik) pada 3 tahun 2017, 2018, 2019 yang belum sepenuhnya sesuai target yang ditetapkan yang mengakibatkan pertumbuhan kinerja karyawan pada PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) relatif lambat bahkan diakhir tahun 2019 mengalami penurunan, yang diduga sebagai akibat lemahnya faktor kepemimpinan dan sumber daya manusia (SDM) di PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik). Kepemimpinan di PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) membuat karyawan bekerja hanya sesuai keinginan pimpinan, komunikasi sepenuhnya kearah karyawan dan mengabaikan psikologis karyawan, kepuasan kerja karyawan tidak berjalan sesuai harapan, yang dengan berjalannya waktu akan mengakibatkan penurunan motivasi. Manajemen tidak mempercayai karyawan dan manajemen tidak memberi kesempatan karyawan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.

Beberapa fakta tersebut membuat ketertarikan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan yang terjadi di PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) terhadap kinerja karyawan, karena memperhatikan pentingnya peranan strategis pemimpin, maka pemimpin harus memanfaatkan SDM-nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan penilaian kinerja untuk menilai kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) memerlukan good management artinya harus mengembangkan Sumber Daya Manusia sebagai good manager dan organisasi yang baik, maka perlu menjadi perhatian bahwa kemampuan pemimpin dalam memimpin PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin berbeda-beda

sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para bawahannya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Agar menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul sebagai bahan penulisan Tugas Akhir yaitu: "ANALISIS MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER DIGITAL MEDIA TANAKA (BANJARMASIN ELEKTRONIK)".

#### **Metode Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif karena ingin memberikan gambaran pada PT.

Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) yang bertujuan Untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen kepemimpinan yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. SUMBER DIGITAL MEDIA TANAKA (BANJARMASIN ELEKTRONIK), Untuk mengetahui pengaruh / peranan manajemen kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Hasil dan Pembahasan**

##### **1. Hasil Penelitian**

Sebagaimana di kemukakan diatas bahwa hasil penelitian menunjukan masalah pada bidang manajemen kepemimpinan yang ditandai oleh kurangnya pemimpin dalam memerhatikan kinerja karyawannya, maka dari itu agar meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan agar bisa berjalan dengan lancar, pemimpin harus memerhatikan dengan baik dalam memimpin suatu perusahaan. Hal ini terjadi pada PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik). Dan masalah-masalah tersebut tidak dapat terlepas dari yang lain yang telah di

kemukakan di atas. Dalam rangka mengatasi masalah-masalah tersebut, maka sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap perusahaan, disini akan dikemukakan beberapa alternative pemecahannya yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kegiatan manajemen kepemimpinan yang seharusnya dilaksanakan oleh PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik)

Ada 7 Gaya Kepemimpinan dan Kapan harus Diterapkan, sebagai berikut:

- (1.1) Gaya kepemimpinan demokratis

Mengusung konsep demokrasi, pemimpin bertanggung jawab sebagai gaya kepemimpinannya. Tapi, anak buah punya peran yang penting juga karena tugas-tugas akan didelegasikan ke para „awak kabin“ sesuai dengan kemampuan masing-masing.

- (1.2) Gaya kepemimpinan visioner

Penuh dengan rencana dan metode adalah ciri khas gaya kepemimpinan

visioner. Para pemimpin ini senang merancang sesuatu untuk masa depan, bahkan hal yang belum terpikirkan oleh stafnya sekalipun sudah ada dalam benak si pemimpin.

- (1.3) Gaya kepemimpinan multi-kultural

Sesuai namanya, gaya kepemimpinan ini biasanya diaplikasikan di kantor atau perusahaan yang stafnya berlatar lintas budaya. Multinational company misalnya, akan memakai gaya kepemimpinan multi-kultural agar bisa menjangkau anak buahnya.

- (1.4) Gaya kepemimpinan tiada hari tanpa strategi

Seluruh bagian dari suatu organisasi atau perusahaan bisa ikut menyumbangkan kinerja terbaiknya jika gaya kepemimpinan yang dipakai berpusat pada strategi.

- (1.5) Gaya kepemimpinan sambil mengajar

Anak buah akan dilatih langsung sambil mendapat supervisi dari para pemimpinnya.

- (1.6) Gaya kepemimpinan sebagai fasilitator

Sifat gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan yang sambil

mengajar, tapi tetap berbeda pada aplikasinya. Pimpinan tipe ini biasanya fokus sama hasil, tidak terlalu ambil pusing dengan peningkatan skill anak buahnya. Selama alur pekerjaan masih aman, kemungkinan besar si atasan tidak akan ikut campur terlalu banyak.

- (1.7) Gaya kepemimpinan yang berpusat pada tim Bekerja dengan sepenuh hati dan pikiran harus diterapkan oleh setiap yang terlibat dalam lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan yang orientasinya kerja tim. Sayangnya, sikap saling percaya dan sikap kooperatif antar anggota tim jadi tidak terlalu penting karena fokusnya adalah mencapai misi.

2) Tujuan manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya

Hal ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, peran yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja, yaitu peran :

**a. Interpersonal Role (Peranan Pribadi)** seperti Figure head, Leader, Liasion.

- Figure head, pemimpin merupakan figur / contoh bagi organisasi.

- Leader, pemimpin organisasi mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasinya.

- Liasion, pemimpin sebagai penghubung bagi organisasi dan penghubung diantara atasan, bawahan.

**b. Decison Making (Peranan pembuat keputusan)** seperti Entrepreneur, Distrubance handler, Resource allocation, Negotiator.

- Entrepreneur, faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pimpinan sesuai dengan level kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mandiri, mempunyai keahlian.

- Distrubance handler, pemimpin harus menghilangkan rintangan-rintangan yang dapat menghalangi jalannya organisasi.

- Resource allocation, memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.

- Negotiator, pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

**c. Informational role (Peranan sumber informasi)** seperti Monitor and Dessinator, Spoke person.

- Monitor and dessinator, pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi guna kepentingan organisasi.

- Spoke person, pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi.

## 2. Pembahasan

Manajemen kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka penting sekali adanya manajemen kepemimpinan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi.

## Penutup

### Kesimpulan

1) PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang elektronik. Yang kegiatan usahanya menyediakan berbagai produk seperti Parabola, Antenna TV, Speaker, DVD, Alarm Mobil, Alarm Motor, Monitor Dashboard, Stabilizer, dan Amplifier. salah satu produk unggul adalah Parabola yang banyak diminat pembeli.

2) PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) tidak memenuhi target yang diinginkan, selama tiga tahun yaitu 2017, 2018, 2019 mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang diinginkan. Setelah dilakukan penelitian dan analisa ternyata penurunan tersebut berkaitan dengan kurangnya manajemen kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang diselenggarakan.

3) Manajemen Kepemimpinan yang dilaksanakan selama ini oleh PT. Sumber Digital Media Tanaka (Banjarmasin Elektronik) adalah

memiliki fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan, koordinasi, dan pengontrolan yang telah dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

4) Untuk mengatasi masalah yang dihadapi, melalui proses kepemimpinan, pemimpin mampu memberikan pengaruhnya kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja guna pencapaian tujuan perusahaan. Proses ini merupakan faktor penentu jalannya roda sebuah organisasi atau perusahaan sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu mencapai tujuannya secara cepat.

#### **Saran**

1. sebaiknya manajemen kepemimpinan yang telah berjalan itu lebih ditingkatkan lagi agar bisa mengefektifkan kinerja karyawan yang telah ada melalui pendidikan teoritis dan pemberian pengalaman melalui latihan secara nyata.

Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu mencapai tujuannya secara cepat agar menjamin masa depan perusahaan.

2. Merumuskan tujuan dari kebijakan manajemen kepemimpinan, baik jangka panjang maupun jangka pendek agar memungkinkan perusahaan untuk melakukan perbaikan secara cepat dan tepat apabila pelaksanaan kegiatan menyimpang dari apa yang telah ditetapkan
3. Dalam pelaksanaannya pemimpin harus memantau dan mengawasi karyawannya agar perusahaan berjalan dengan lancar dan sukses selalu.
4. Supaya masa depan perusahaan terjamin seharusnya perusahaan mulai lebih mengorientasikan usaha produksi agar dapat berjalan dengan baik.
5. Menyusun anggaran biaya harus realistis, tidak berlebihan dan tidak pula terlalu minimal. Oleh karena itu

perusahaan harus mengambil keputusan yang tepat sehingga sesuai dengan anggaran dana yang tersedia agar bisa berperan dalam usaha meningkatkan penjualan sehingga memberikan hasil yang maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Trang, D. S. 2013. *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*. *Jurnal EMBA*. 1:208 – 216.
- Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Sujak, A. 2000. *Kepemimpinan Manajer*. Penerbit CV Rajawali, Jakarta.
- Susanty, Aries & B. W. Sigit. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)*. *J@TI Undip*. 2: 1-7.
- Tampi & J. Bryan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Jurnal Acta Diurna*. 4: 1-12
- Permansari & Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG*. ISSN 2252-6552
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi & Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hersey. 2004. *Pola Dasar Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Dubrin & Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media, Jakarta.
- Elliot et al. 2000. *Educational*