

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada CV. Three Aluminium Banjarmasin)

ABSTRAK

Mahri Muladi¹, Kurniaty², Rizka Zulfikar³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 18310111

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 0012076001

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1106127301

Email : mahrimuladi@proton.me

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Three Aluminium Banjarmasin, dan dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Three Aluminium Banjarmasin.

Jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari lokasi sumber datanya termasuk penelitian kasus dan penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada CV. Three Aluminium Banjarmasin. dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di CV. Three Aluminium Banjarmasin, menerapkan gaya kepemimpinan campuran yaitu gaya otokratik, partisipatif dan transaksional. Hal ini dinilai dari beberapa indikator seperti: kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan komunikasi, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi, sedangkan dampak dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dari kelima indikator tersebut kualitas, kuantitas, dan efektivitas sudah baik namun segi ketepatan waktu dan kemandirian masih kurang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to describe how the leadership style in improving employee performance at CV. Three Aluminum Banjarmasin, and the impact of leadership style in improving employee performance at CV. Three Aluminum Banjarmasin.

The type of research used in terms of the location of the data source includes case research and field research. This research approach uses descriptive qualitative. The research was conducted on CV. Three Aluminum Banjarmasin. with data collection techniques carried out by in-depth interviews, observation, and documentation. Data analysis was carried out by data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results showed that the leadership style in CV. Three Aluminum Banjarmasin, applies a mixed leadership style, namely autocratic, participatory and transactional styles. This is assessed from several indicators such as: decision-making ability, motivating ability, ability to control subordinates, communication skills, responsibility and ability to control emotions, while the impact of leadership style on employee performance can be seen from five indicators: quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence. Of the five indicators, the quality, quantity, and effectiveness are good, but in terms of timeliness and independence, they are still lacking.

Keywords: Leadership Style, and Employee Performance

PENDAHULUAN

CV. Three Aluminium Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *home industry*, untuk itu perlu adanya perlakuan yang memperhatikan pertumbuhan dan perwujudan diri bagi karyawan, agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja lebih baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh CV. Three Aluminium Banjarmasin. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam perusahaan tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung terhadap keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengerjakan produksi sesuai dengan target perusahaan, juga gaya kepemimpinan yang efektif, serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya, kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika kemajuan produksi dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. CV. Three Aluminium Banjarmasin adalah perusahaan kecil yang memproduksi alat-

alat rumah tangga, dan etalase yang di miliki oleh bapak Fitrianto sebagai pemimpin yang membawahi karyawan dari beberapa bagian yang masing-masing kepala bagian bertanggung jawab kepada pemilik perusahaan.

Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawaha yang berkerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2014:153) mengatakan: “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dirincanakan”. Menurut Sutrisno (2015,:214) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013:67)

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan pada CV. Three Aluminium Banjarmasin, diperoleh informasi bahwa disetiap pengambilan keputusan, para karyawan diberi hak untuk menyampaikan pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan, sehingga pemimpin mempunyai masukan tentang keputusan yang diambil. Namun yang mengambil keputusan tetaplah pemimpin (Pemilik CV.Three Aluminium Banjarmasin).

Hasil Pengamatan pada perusahaan CV.Three Aluminium, masi terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal meningkatkan kinerja kerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab perkerjaannya mulai dari hal kehadiran, kurang maksimal dalam melaksanakan intruksi dari pimpinan, arogan terhadap kebijakan yang di sepakati, kurang memperhatikan intruksi dari atasan, dan dari segi pemimpinnya yang kurang memotivasi kinerja karyawan, pimpinan yang baik bertanggung jawabnya kepada karyawan namun tidak disertai dengan wewenang dalam membuat keputusan, hal yang kecil contohnya kurang akrab, kurangnya keterbukaan dan komunikasi.

METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini untuk memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang ada serta mampu menggambarkan secara baik mengenai fakta di lapangan yang ada sehingga peneliti memberikan informasi apa adanya.

Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci

teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2011) sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat
2. Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkankemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain

apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Indikator kinerja kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang didapat dikuantitatifkan dan menggunakan data setelah kejadian. Sementara indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif dari pada retrospektif.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Diantaranya mempunyai peran penting yaitu tujuan dan motif. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitannya diantara tujuh indikator tersebut digambarkan oleh (Hersey, Balchard, dan Johnson) dengan penjelasan sebagai berikut: (Wibowo, 2016:86-88)

1. Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja dilakukan atas dasar

tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2. Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang kepadanya yang baik. Orang harus melakukan lebih sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukannya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik,

memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan untuk kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua factor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi. (Wibowo, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk data hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Three Aluminium Banjarmasin yang dilakukan peneliti adalah melakukan observasi langsung serta wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di CV. Three Aluminium Banjarmasin, hasil wawancaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan dari segi kemampuan pengambilan keputusan pimpinan sudah melakukan musyawarah terlebih dahulu melalui briefing setelah selesai kerja atau saat ada proyek baru tetapi seringkali keputusan yang dihasilkan tidak mengakomodir seluruh masukan dari bawahan sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.
2. Kemampuan Memotivasi Kemampuan memotivasi dari pimpinan sangatlah tinggi dilihat dari adanya motivasi baik secara materi maupun dalam hal memberikan semangat dan

juga adanya insentif yang diberikan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan produksi lebih cepat dari waktu yang di tentukan, bisa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik lagi secara individu maupun organisasi.

3. Kemampuan komunikasi model yang digunakan ada 2 yaitu secara langsung dan tidak langsung atau menggunakan media sosial dimana komunikasi secara langsung dinilai lebih efektif dibanding lewat media sosial yang terkadang masih menimbulkan penafsiran yang berbeda.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan untuk pengendalian bawahan disini sangat baik karena jarak antara atasan dan bawahan tidak terlalu jauh sehingga jika terjadi suatu masalah antar bawahan ataupun kesalahan individu penyelesaiannya dengan cara berbicara langsung.
5. Tanggung jawab dari segi tanggung jawab disini pemimpin mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal demi kepentingan perusahaan, mampu menanggung semua elemen yang ada di perusahaan dan menjadi pemikul jawab jika ada kritik atau protes dari pihak konsumen.
6. Kemampuan mengendalikan emosi tingkat pengendalian emosional dari pemimpin sangat baik ditunjukkan dengan cara menjaga hubungan seakrab mungkin dengan para karyawan dan tetap tegas jika terjadi suatu masalah tidak serta merta membiarkan begitu saja karyawannya terus menerus melakukan kesalahan

Ada pun dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV.Three Aluminium Banjarmasin.

1. Kualitas di CV.Three Aluminium Banjarmasin masih terjaga dengan adanya pelatihan-pelatihan atau

- pertukaran pekerja untuk proyek besar untuk lebih mengembangkan skill dari para pekerja yang dampaknya untuk kemajuan perusahaann.
2. Kuantitas bahwa dari berbagai kualitas otomatis menambah nilai kuantitas dengan penambahan tempat serta jumlah produksi yang kian meningkat mencapai kurang lebih 600 unit per tahunnya, dan juga bekerja sama dengan perusahaan yang lain
 3. Ketepatan waktu adanya karyawan bekerja di tempat lain mengakibatkan ketepatan waktu kurang baik, walau pun sudah diberi motivasi berupa insentif jika mampu mengerjakan lebih cepat
 4. Efektivitas bahwa dengan sikap pemimpin yang demikian mengakibatkan kendali berada di satu arah saja sehingga dapat memastikan semua berjalan sesuai keinginannya dan pemimpin siap menanggung jika terjadi komplain terhadap perusahaannya.
 5. Kemandirian kurangnya kemandirian dari karyawan karena kurangnya pendampingan tetapi tetap diawasi dan karyawan selalu menunggu perintah dari pimpinan

PENUTUP

1. Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV.Three Aluminium Banjarmasin, menerapkan gaya kepemimpinan campuran, gaya kepemimpinan otokratik dilihat saat pengambilan keputusan yang kurang memperhatikan usulan dari karyawan dan lebih kepada keputusan pribadi, gaya kepemimpinan partisipatif bisa dilihat dari cara mengatasi masalah dan berani menanggung resiko serta cara memperhatikan bawahan, gaya kepemimpinan transaksional bisa diketahui dari pemberian insentif untuk karyawan yang mampu cepat dalam tugasnya, memberikan saran dan kritik

kepada bawahan, dan cara memotivasi bawahan.

2. Dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV.Three Aluminium Banjarmasin, dapat dilihat dari indikator kinerjanya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dari kelima indikator tersebut bisa dikatakan segi kualitas, kuantitas dan efektivitas sudah baik namun yang perlu ditingkatkan lagi adalah ketepatan waktu terutama untuk karyawan yang memiliki pekerjaan lain diluar CVC Three Aluminium Banjarmasin serta kemandirian karyawan yang sedikit banyak masih sangat bergantung kepada pimpinann.

DAFTAR PUSTAK

- Anastasia & dewie. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"Jurna Ilmu Manajemen, 2(3).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung:Alfabeta
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan asalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Banten: YPSIM.
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah kepemim-*

- pinan abnormal itu? Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- _____ (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rajawaligrafindo Persada.
- Komariah, A. & Satori, D. (2014). *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabetha.
- Kotler, Philip, & Amstrong, G. (2016). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edisi 13. Jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- _____ (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rorimpadey, L. (2013), "gaya Kepemimpinan transformasional, transaksional, asional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Bunaken kota Manado". *Jurnal EMBA* 1(4).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sujarweni, V.W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Wasiman. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam", *Jurnal Akrab Juara* 3(1).
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada-14240.