

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.UD.HANA'S MARTAPURA

Aldi Fiqli Ramadhan¹, Akhmad Samhudi², Teguh Wicaksono³

Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin

Alditaheer.app1@gmail.com / 081905657722

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya pemimpin yang dilakukan di CV.UD.HANA'S Martapura dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV.UD.HANA'S Martapura.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif dan penggalian data menggunakan metode wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini dianalisis sehingga menjadi suatu hasil penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kekurangan ketegasan pemimpin dalam mengatur jam kerja untuk bawahannya dan hal-hal yang lain seperti sangat mudahnya karyawan untuk tidak masuk kerja. Yang mana pada dasarnya kepemimpinan sistem dari pada manajemen, karena meningkatkan vital kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengerakkan bawahan pemimpin harus bisa memberikan ketegasan guna meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada perusahaan. Kinerja karyawan pada CV.UD.HANA'S Martapura sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para karyawan. Masalah kinerja dan kendala yang dihadapi pemimpin selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas berjalannya suatu perusahaan. Terkait dengan hal tersebut juga banyak kendala yang dihadapi pimpinan, seperti kesulitan dalam mengatur jam kerja, kurangnya komunikasi, dll. Karena setiap pegawai memiliki kepribadian yang berbeda-beda maka pimpinan harus bisa lebih mendekatkan diri dengan pegawai, sehingga dapat berkomunikasi dengan lebih baik. dengan mereka Karyawan menjaga jarak. Mencari solusi atas kendala yang mereka hadapi untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV.UD.HANA'S Martapura.

Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan , dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out how the leadership style is done in CV.UD. HANA'S Martapura in an effort to improve employee performance and what obstacles faced leaders in an effort to improve employee performance at CV.UD. HANA'S Martapura

This study uses qualitative research design and data mining using interview and observation methods. The results of this study were analyzed so that it became a result.

The results of this study showed the lack of assertiveness of leaders in arranging working hours for their subordinates, and other things such as the ease of employees not to enter work. Which is basically system leadership rather than management. Because it increases the vital leadership of a leader in movingsubordinates, leaders must be able to provide assertiveness to improve employee performance that will impact the company. Kinerja employees at CV.UD. HANA'S Martapura has improved and is quite well implemented by employees. Performance problems and constraints faced by leaders always get attention in management because it is very related to the productivity of a company. Inrelation to that, theobstacles faced by leaders are also quite a lot such as difficulty managing working hours, lack of communication and other things, because each employee has a different character, the leader must be able to get closer to the employee in order to get a solution from the obstacles faced, in order to improve the performance of employees at CV.UD. HANA'S Martapura.

Keywords: Leadership style, and Employee performance

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD. Hana’s Martapura, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Dalam indikator-indikator tersebut, pemimpin terbukti sepenuhnya mampu melakukannya dan hampir semua indikator terpenuhi. Gaya kepemimpinan di CV.UD.HANA’S Martapura dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sudah berjalan dengan cukup baik, pemimpin bertanggung jawab penuh kepada kinerja karyawannya, dengan memberikan gaji yang sesuai, memberikan motivasi, bimbingan dan arahan, pengawasan, pembentukan kondisi dan situasi kerja yang nyaman, komunikasi dalam kerjasama, dan keterbukaan serta pemberian ketegasan dan pemberian penghargaan kepada karyawan di CV.UD.HANA’S MARTAPURA.
- 2) Kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, pemimpin sulit untuk menentukan motivasi kepada kinerja karyawan, karena karyawan kurang dalam semangat kerja, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan dan karyawan mempunyai tipe karakter yang berbeda-beda yang membuat sulit untuk melakukan perubahan dan juga dalam penerapan jam kerja serta disiplin kerja, karena masih banyak karyawan yang terlambat karena kurang ketegasan dari pemimpin.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk pemimpin agar dapat meningkatkan lagi indikator-indikator kepemimpinan yang ada. Karena sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pemimpin diharap dapat memberikan pengawasan, bimbingan, pembentukan situasi kerja, memberikan kebebasan, kepercayaan sudah cukup baik, namun lebih diperhatikan lagi terutama masalah jam kerja, agar lebih ditegaskan supaya membuat karyawan lebih disiplin dan tepat waktu.
3. Dan dalam mengatasi kendala pemimpin sudah cukup baik, tetapi lebih baiknya lagi seandainya pemimpin lebih bisa mengetahui karakter-karakter setiap karyawannya, agar memudahkan pemimpin dalam mengatasi kendala yang ada.
4. Dan untuk karyawan di CV.UD.HANA’S Martapura hendaknya lebih bisa disiplin dan tepat waktu untuk datang ke tempat kerja walaupun pemimpin tidak memperlumaskan jam kerja, karena kinerja karyawan berpengaruh terhadap kelancaran berjalannya perusahaan
5. Dan juga untuk perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan dapat selalu berkembang setiap tahunnya dan bertahan dalam situasi apapun.
6. Dan terakhir untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, untuk lebih memperdalam karena dalam penelitian ini peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih perlu diperbaiki.

REFERENSI

- Ade Atik Nurrohmah, S. H. (2019). Ade Atik Nurrohmah, dkk / Edunomika Vol. 03, No. 01. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungann Kerja, Terhadap Kinerja Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 231 - 234.
- Al Farid Fadly, B. S. (2019). e-Proceeding of Management : Vol.6, No.3. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BGR (persero)*, 6134 - 6140.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2015). *Manajem Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efendi & Usman. (2014). *Asasa Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, D. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liyas, J. N. (2017). JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)-Volume 2, Nomor 2. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*, 122 – 129.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rata Grafio Persada.

Rahmi, Sri. (2014). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi Dibidang Pendidikan*. Jakarta : Mitra Wacana Media .

Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.