

FILE-ARTIKEL 2.docx

by Cek Plagiasi

Submission date: 22-Mar-2024 07:59PM (UTC+0530)

Submission ID: 2327882644

File name: FILE-ARTIKEL_2.docx (990.36K)

Word count: 4710

Character count: 37993

1

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Elfanda Production Paciran Lamongan

Masruroh1* , Nanik Hidayati2*

1

1 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia. 2 Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan, 62291, Jawa Timur, Indonesia.

ABSTRACT

Perusahaan CV. Elfanda Production paciran lamongan yang bergerak dibidang produksi jilbab membutuhkan pemimpin yang mampu mengembangkan bisnisnya dan meningkatkan kualitas pelayanannya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara pemimpin terhadap karyawannya dalam meningkatkan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis faktor kepemimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Metode: Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode observasi, interview, kuesioner dan dokumnetasi. Hasil: Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner pada CV. Elfanda production, peneliti menganalisa bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elfanda production sangat berpengaruh dimana kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, dan kenyamanan bagi karyawannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja

2

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan sekumpulan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Begitu pula perusahaan, dalam menghadapi era globalisasi atau era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi dalam dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan serta dorongan untuk majuyang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Demikian halnya dengan CV. Elfanda Production Paciran Lamongan yang bergerak di bidang konveksi Kerudung, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja karyawan, sehingga tidak terjadi hal-hal yang negatif yang kontra produktif dengan kebijakan perusahaan. Mengingat pentingnya hubungan kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan sekaligus dengan uraian latar belakang masalah diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elfanda Production Paciran Lamongan".

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut M. S. P. Hasibuan (2007), kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pandangan lain menurut Tzu dan Cleary (2002), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan. Kounzes dan Posner (2004), mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk berkontribusi dalam menciptakan sesuatu yang luar biasa. Dari definisi tentang kepemimpinan yang telah dikemukakan, menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

2.1.1 Tipe Kepemimpinan

a. Menurut G.R. Terry yang dikutip oleh Donni dan Swatno (20011), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Pribadi (Personal Leadership): Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan Non-Pribadi (Non-Personal Leadership): Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
3. Kepemimpinan Otoriter (Authoritarian leadership): Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-menang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.
4. Kepemimpinan Kebapakan (Paternal Leadership): Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.
5. Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership): Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.
6. Kepemimpinan Bakat (Indigenous Leadership): Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

b. Menurut Donni dan Suwatno (2011), kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan Transaksional, kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

- a). Para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan.
- b). Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Kharismatik, kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi Non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner, kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikat.

4. Kepemimpinan Tim, menjadi pemimpin efektif harus mempelajari ketrampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

2.2 Teori Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Menurut Kusnadi (2003), menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Pandangan lain menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

2.2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Pertama, adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kedua, untuk pengembangan potensi individu. Menurut M. S. P. Hasibuan (2007), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pandangan lain menurut Rivai (2004), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Unsur-unsur penilaian kinerja

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan Menurut Hasibun (2002) adalah Pertama, Prestasi merupakan penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan; Kedua, Kedisiplinan merupakan penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-

peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya; Ketiga, Kreativitas merupakan penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna; Keempat, Bekerja sama merupakan penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik; Kelima, Kecakapan merupakan penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen; dan Keenam, Tanggung jawab merupakan penilaian

kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005) yang merumuskan bahwa:

- a. Human Performance = Ability + Motivation
- b. Motivation = Attitude + Situation
- c. Ability = Knowledge + Skill

2.2.1 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

a. Meningkatkan Kemampuan Karyawan

Dengan diketahuinya peringkat keberhasilan setiap karyawan, maka akan terdorong keinginan untuk selalu meningkatkan prestasi, karyawan yang merasa memiliki kemampuan yang kurang dibanding rekan kerja lain tentu akan berupaya keras mencapai prestasi yang baik.

b. Identifikasi Faktor Penghambat Kerja

Dengan adanya penilaian kinerja diharapkan akan dapat diperoleh informasi tentang karyawan yang memiliki perbedaan kemampuan dan menentukan kendala yang menghambat pencapaian prestasi yang diharapkan.

c. Menetapkan Kebijakan Strategis

Hasil akhir dari penilaian kerja adalah membantu manajemen untuk merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara khusus dan organisasi secara umumnya.

Manfaat penilaian kinerja

Menurut Rivai (2005), manfaat penilaian kinerja dapat dirasakan oleh beberapa pihak seperti bagi karyawan itu sendiri, bagi penilai dan bagi perusahaan. Adapun manfaat yang dapat dirasakan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi keatas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi. Manfaat yang dirasakan bagi penilai sendiri adalah untuk meningkatkan

kepuasan kerja, untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan. Manfaat yang dapat

dirasakan oleh perusahaan sendiri adalah untuk memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, dan meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan konveksi "CV. Elfanda Production" di Paciran Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Alasan penulis memilih penelitian di perusahaan ini karena perusahaan terletak di dekat rumah penulis sehingga dapat memudahkan bagi penulis untuk melakukan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, kualitatif yaitu semata mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwa tanpa bermaksud untuk mengambil kesimpulan yang berlaku secara

umum dengan menggunakan data data yang berasal dari dokumen dokumen suatu perusahaan. Data primer yang diambil dalam perusahaan CV. ELFANDA PRODUCTION di Paciran Lamongan ini adalah data yang diperoleh dari metode dokumentasi dan interview yakni sejarah perusahaan. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau data yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari buku buku pustaka (literature) yang berkaitan dengan penelitian yang diteliti, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data tersebut berupa buku panduan mengenai kepemimpinan dalam perusahaan, data jumlah karyawan dalam perusahaan.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini tergolong populasi tak terbatas karena jumlah karyawan CV. Elfanda Production di Paciran lamongan tidak dibatasi. Dalam rangka mengadakan suatu penelitian, menentukan daerah penelitian merupakan langkah yang harus ditempuh sebagai obyek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk membahas skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

- a. Metode Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.
- b. Metode Interview adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pengajuan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.
- c. Metode Kuesioner atau angket adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden.

d. Metode Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil dan hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.4 Satuan Kajian

Satuan kajian dalam penelitian ini adalah individu. Karena melibatkan interaksi antar individu didalam organisasi atau divisi. Berfokus pada kepemimpinan terhadap para bawahan yang diterapkan sebagai bagian dari interaksi antar individu dimana setiap individu berinteraksi melalui arah aliran informasi yang ada diorganisasi tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan pasti dipengaruhi baiknya sistem komunikasi internal maupun eksternal dalam perusahaan. Termasuk dijalankannya suatu kebijakan perusahaan yang dimengerti oleh setiap individu yang bekerja diperusahaan tersebut melalui kepemimpinan yang diterapkan. Karena salah satu tugas dari pemimpin adalah untuk menggerakkan, mendorong, membimbing, serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

Sehingga dan dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yang memberikan gambaran dengan jelas dan benar makna dari indikator-indikator yang ada, membandingkan dan menghubungkan antara indikator yang satu dengan indikator lain. Jenis data kualitatif dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif. Kesesuaian jenis data dengan teknik analisis data sangat menentukan hasil analisis penelitian. Oleh karena itu, peneliti perlu memastikan bahwa jenis data dan teknik analisis data yang digunakan telah sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian proses analisis dan penafsiran data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.

4. Analisis Dan Pembahasan

4.1 Profil Perusahaan

CV. Elfanda Production Paciran Lamongan berdiri pada tahun 2002 dengan Siup Nomer 2091/13-18/SIUP-K/V/2011 sekitar 12 tahun yang lalu, perusahaan ini terletak di berbagai tempat yaitu, di jalan K.Hj. Zen tempat ini sebagai bagian pusat produksi, kemudian di jalan Pondok Paciran dan di jalan Pondok sendiri ada dua tempat di barat dan timur, dan yang terbaru terletak di jalan Deandles Paciran Lamongan di sebelah Barat WBL Paciran Lamongan tempat ini sekaligus menjadi pusat penjualan. Asal nama elfanda sendiri berasal dari gabungan kedua nama anak pemilik perusahaan ini yaitu fandan nanda. Perusahaan ini adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam kerudung dan busana muslim, dan perusahaan ini memiliki 78 karyawan yang terdiri dari 15 laki-laki dan 63 perempuan.

4.1.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Keterangan:

Tugas Manajer Utama:

1. Menentukan segala apa yang harus dicapai atau diselesaikan;
2. Memimpin segala aktivitas dan segala sesuatunya untuk menyelenggarakan pencapaiannya;
3. Membuat segala sesuatunya tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya;
4. Membagi pekerjaan;
5. Memberi motivasi kepada karyawannya

Tugas Manajer Operasional

1. Menyusun dan membuat laporan tugas para pimpinan lapangan sesuai dengan Job Diskripsi;
2. Mengembangkan perusahaan
3. Membuat target operasional;
4. Menentukan dan menganalisa sarana dan prasarana;
5. Memberi instruksi untuk melaksanakan pekerjaan;
6. mengawasi pegawai-pegawai dalam melaksanakan tugasnya;
7. Melatih pegawai-pegawai untuk melaksanakan tugasnya.

Tugas Bagian Pemasaran

1. Menerima order dari pelanggan;
2. Memproses order dari pelanggan;
3. Membuat surat perintah;
4. Menghasilkan pemasukan bagi perusahaan;
5. Memperkenalkan produk perusahaan kepada masyarakat;
6. Menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang sesuatu yang bermanfaat untuk mendukung peningkatan kualitas dan penjualan produksi.

Tugas Bagian Produksi

1. Mengatur waktu pekerjaan agar sesuai dengan waktu pengiriman;
2. Mengatur posisi pengawas kualitas di masing-masing titik pekerjaan;
3. Memberikan harga produksi untuk kepentingan marketing dalam membuat harga jual;
4. Mengendalikan bahan baku

Tugas Bagian Keuangan

1. Membuat invoice;
2. Membuat bukti pembayaran pelanggan;
3. Mengelola dana yang dibutuhkan selama kegiatan;
4. Membuat laporan laba rugi perusahaan

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Mengharap Ridho Allah SWT.”

Misi

1. Sebagai sarana dakwah;
2. Sebagai sarana untuk mengenal islam dan diri sendiri;
3. Menjalin tali silaturahmi dan ukhuwah islamiyah;
4. Mensejahterakan orang banyak

4.2 Analisis Data

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden CV. Elfanda Production Paciran Lamongan yang diteliti dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja di perusahaan.

Jenis Kelamin Responden

Pengelompokkan jenis kelamin terdiri dari Laki-laki (L) dan Perempuan (P), dari 78 responden yang mengisi kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut;

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi(f)	%
Laki-laki(L)	15	19
Perempuan(p)	63	81
Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menghasilkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan lebih banyak perempuan, yaitu mencapai 81% dari keseluruhan karyawan. Hal ini dikarenakan lebih banyak pekerjaan yang harus dikerjakan oleh perempuan, dan sedikit pekerjaan yang bisa ditempati oleh karyawan laki-laki. Karyawan laki-laki biasanya hanya ditempatkan di beberapa bagian seperti pemotongan, angkat-angkat barang, pembrodilan dan service, sedangkan perempuan ditempatkan di bagian mesim jahit, pengobresan, laundry, toko dan marketing. Karena perempuan lebih teliti pekerjaannya dibanding laki-laki. Sehingga perusahaan lebih banyak merekrut karyawan perempuan.

Usia Responden

Pengelompokan responden berdasarkan ¹usia dibagi menjadi 3 kelas, data yang berasal dari 78 responden dihasilkan data sebagai berikut;

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden

No	Interval Kelas	Frekuensi(f)	%
1	<24	18	23
2	25-39	56	72
3	40-55	4	5
	Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia antara 25-39 tahun, dengan persentase mencapai 72% dari total karyawan. Menurut pendapat Donald Super (1963) usia tersebut merupakan fase pematangan (establishment) yang memiliki ciri memiliki usaha tekun memantapkan diri melalui selu-beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu. Hal tersebut artinya pada rentang usia tersebut motivasi karyawan untuk bekerja masih tinggi, dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Tingkat Pendidikan Responden Pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 3 kelompok. Dari 78 responden yang mengisi kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut;

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi(f)	%kumulatif
SMA/SMK	59	76
D3	2	2
S1	17	22
Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa hampir 76% karyawannya memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, hal ini dikarenakan karyawan lebih memilih untuk langsung bekerja dibandingkan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Lama Bekerja Di Perusahaan

Lama bekerja responden dimulai dari hanya beberapa bulan hingga 12 tahun, dari total 78 responden yang mengisi kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden

Lama bekerja	Frekuensi(f)	%
<2	10	13
3-5	42	54
6-8	19	24
9-12	7	9
Jumlah	78	100

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan persentase terbesar berada pada responden yang sudah bekerja ¹selama 3-5 tahun, yaitu 54%. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lamanya mereka bekerja dalam suatu perusahaan, hal ini didasarkan kepada dua kategori aktivitas menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1982) yang kembali dikutip oleh Miftah Toha (2012), yaitu aktivitas terarah ke tujuan dan aktivitas tujuan.

b. Kepemimpinan di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan

Kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan ini telah membuktikan bahwa pemimpin disana adalah orang-orang yang patut untuk dihormati, dapat dipercaya, bisa memberikan contoh yang baik, dan bisa menjadi orang yang bijaksana di mata para karyawannya. Tercapainya seluruh indikator kepemimpinan tersebut, menghasilkan kesimpulan bahwa pemimpin sudah bisa memberikan pengaruh yang ideal dan positif kepada hampir seluruh karyawan. Pemimpin di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan sering berusaha menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang menyenangkan guna menunjang kinerja karyawannya, selain itu menjalin hubungan baik dengan karyawan juga akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja mereka.

c. Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan di CV. Elfanda Production Paciran

Lamongan

Kepemimpinan merupakan ¹salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Dalam perannya, kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, dan kenyamanan bagi karyawannya. Kepemimpinan juga bertugas untuk mengajak para karyawannya untuk dapat bekerja sebagai satu tim dalam mencapai tujuan bersama. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kepemimpinan di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan sesuai dengan indikator pertanyaan yang diberikan:

Idealized Influence

Idealized influence adalah sifat pemimpin yang mampu memberikan arahan yang baik, sehingga dapat dijadikan contoh dan panutan bagi seluruh karyawannya. Pemimpin yang mampu memberikan pengaruh yang ideal dan positif akan dengan mudah mendapatkan simpati, rasa hormat, dan kepercayaan dari karyawannya, hal tersebut akan memudahkan ia memimpin dan mempengaruhi karyawannya untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

- a. Pemimpin dihormati oleh karyawan

Tabel 4.5. Pemimpin yang dihormati oleh karyawan

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	22	28
Setuju	47	60
Kurang setuju	9	12
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan kepemimpinan di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan adalah pemimpin yang dihormati, seperti ditunjukkan pada tabel 4.5 bahwa 47 orang karyawan atau 60% setuju jika pemimpin mereka adalah pemimpin yang patut untuk dihormati. Rasa hormat karyawan ditunjukkan dengan proses kerja yang struktural. Semua kegiatan harus atas ijin pemimpin atau orang yang dipercayakan untuk mengambil alih tanggung jawabnya, atau setidaknya pemimpin mendapatkan hasil dari kegiatan yang dilakukan

- b. Pemimpin dapat dipercaya

Tabel 4.6. Pemimpin yang Dapat Dipercaya

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	15	19
Setuju	56	72
Kurang setuju	6	8
Tidak setuju	1	1
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

Data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 56 orang atau 72% karyawan setuju bahwa pemimpin di CV. Elfanda Production Lamongan Paciran adalah seseorang yang dapat dipercaya. Hal ini dapat dilihat saat karyawan melakukan kesalahan, pemimpin tidak akan berusaha menjatuhkan dan lepas tangan atas masalah yang ada, tetapi ia berusaha agar karyawannya tidak mendapatkan hukuman yang terlalu berat.

- c. Pemimpin dapat menjadi panutan

Tabel 4.7. Pemimpin Dapat Menjadi Panutan

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	19	24
Setuju	44	56
Kurang setuju	13	17
Tidak setuju	2	3
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 44 orang atau 56% karyawan setuju bahwa pemimpin di CV. Effanda Production Paciran Lamongan adalah seseorang yang layak untuk dijadikan panutan. Pemimpin memberikan contoh dalam hal bekerja seperti cara yang baik menangani dan meminimalisir complaint, menyelesaikan masalah, mencari solusi manajemen waktu, dan lain sebagainya, contoh lain yang diberikan adalah kesediaan pemimpin untuk turun tangan membantu pekerjaan karyawannya, seperti membantu mengajarkan karyawan baru meskipun itu bukan tugasnya, ikut merapikan toko.

Inspirational Motivation

Inspirational motivation adalah sifat pemimpin yang mampu memberikan motivasi kerja atau dorongan kepada karyawannya dalam bekerja.

a. Dapat menjadi motivator

Tabel 4.8. Pemimpin Dapat Menjadi Motivator

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	25	32
Setuju	49	63
Kurang setuju	3	4
Tidak setuju	1	1
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 49 orang atau 63% karyawan setuju bahwa pemimpin di CV. Effanda Production Paciran Lamongan adalah seseorang yang dapat menjadi motivator bagi karyawannya. Motivasi diberikan dengan cara memutarakan ayat-ayat al-quran di ruang kerja karyawan dan memberikan peralatan untuk sholat agar pekerjaannya mendapat ridho Allah SWT.

b. Pemimpin dapat menetapkan tujuan

Tabel 4.9. Pemimpin Dapat Menetapkan Tujuan

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	14	18
Setuju	42	54
Kurang setuju	15	19
Tidak setuju	7	9
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 42 orang atau 54% karyawan setuju bahwa kepemimpinan di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan adalah pemimpin yang dapat menetapkan dan menjelaskan target kerja. Pencapaian revenue akan sering dibahas oleh departemen yang bertugas untuk menghasilkan pendapatan bagi perusahaan, seperti frontoffice, sales & marketing, dan food & beverage. Target lain yang dibicarakan adalah berapa persen cost yang dikeluarkan, dan target pemberian training yang harus dilakukan.

Intellectual Simulation

Intellectual Simulation, dengan memiliki sifat ini maka pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merangsang karyawannya memunculkan ide dan gagasan baru, selain itu seorang pemimpin harus bisa mengembangkan kemampuan seluruh karyawannya.

a. Memunculkan ide kreatif

Tabel 4.10. Pemimpin Dapat Memunculkan Ide Kreatif

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	23	29
Setuju	38	49
Kurang setuju	10	13
Tidak setuju	7	9
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 38 orang atau 49% karyawan kurang menyetujui jika pemimpin di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan adalah seorang yang mampu memunculkan ide kreatif, dan memberikan kebebasan dalam berpendapat. Hal tersebut terjadi karena pemimpin hanya akan meminta pendapat dari beberapa karyawan yang dianggap mampu dan memiliki keahlian dalam hal yang dibutuhkan. Karyawan yang diminta untuk memberikan pendapat dalam mengambil keputusan biasanya merupakan level supervisor dan shiftleader saja, karena mereka yang dianggap memiliki kemampuan lebih dibandingkan karyawan yang lain.

- b. Memberi kesempatan karyawan menjadi problem solver

Tabel 4.11. Karyawan Diberi Kesempatan Menjadi Problem Solver

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	26	33
Setuju	35	45
Kurang setuju	15	19
Tidak setuju	2	3
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Dari data di atas menunjukkan bahwa 35 orang atau 45% menyetujui bahwa pemimpin di CV. Elfranda Production Paciran Lamongan adalah seseorang yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri. Hal tersebut terlihat saat pemimpin tidak akan langsung menangani complaint tamu, tetapi akan membiarkan karyawan yang bersangkutan untuk menanganinya dan mencari solusi terbaik bagi masalah yang mereka hadapi.

Individualized Consideration

Individualized Consideration, pemimpin harus memiliki pertimbangan sendiri mengenai perkembangan karir, memenuhi kebutuhan karyawannya, dan memberikan perhatian kepada karyawan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

- a. Memperhatikan perkembangan karir karyawan

Tabel 4.12. Pemimpin Memperhatikan Perkembangan Karir Karyawan

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	13	17
Setuju	32	41
Kurang setuju	28	36
Tidak setuju	5	6
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 32 orang atau 41% karyawan menyetujui bahwa pemimpin di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan memperhatikan perkembangan karir karyawannya. Hal ini ditunjukkan saat manajemen CV. Elfanda Production Paciran Lamongan lebih memilih melakukan perekrutan karyawan dari dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa perkembangan karirnya diperhatikan.

- b. Menciptakan lingkungan kerja yang baik

Tabel 4.13. Pemimpin Menciptakan Lingkungan Kerja yang Baik

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	21	27
Setuju	43	55
Kurang setuju	14	18
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Data di atas menunjukkan bahwa sebanyak 43 orang atau 55% karyawan menyetujui pemimpin di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja karyawannya. Sebagai contoh, pemimpin menuruti semua keinginan karyawannya mengenai semua kebutuhan dalam mengerjakan tugasnya biar nyaman seperti kebutuhan kipas, radio. Pemimpin juga menyuruh karyawannya untuk menata ruang kantor, untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja mereka, memperhatikan kondisi peralatan kerja yang dipakai, dan tentu saja berusaha untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan hubungan yang harmonis dengan karyawannya

- c. Memiliki hubungan baik dengan karyawan

Tabel 4.14. Pemimpin Berhubungan Baik dengan Karyawan

Pilihan jawaban	Frekuensi(f)	(%)
Sangat setuju	27	35
Setuju	42	54
Kurang setuju	9	11
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah responden	78	100

Sumber: Data yang diolah

1 Data di atas menunjukkan bahwa 42 orang atau 54% karyawan menyetujui pemimpin di CV. Elfanda Production Paciran Lamongan memiliki hubungan baik dengan karyawannya. Komunikasi yang dilakukan pemimpin dan karyawan bukan hanya mengenai pekerjaan tetapi juga membicarakan hal lain di luar topik pekerjaan. Hubungan baik ini juga disebabkan karena setiap perusahaan pasti memiliki agenda kegiatan internsetiap bulannya ataupun setiap tahunnya. Kegiatan tersebut bisa berupa acara buka puasa bersama, hingga pengajian yang rutin dilakukan setiap dua bulan sekali dan rekreasi tiap tahun sekali

Tabel 4.15. Tabulasi Data Kuesioner Kepemimpinan

Indikator	No.Butir Insrtumen	Frekuensi Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Dihormati oleh karyawan	1	22	47	9	-	-
Dapat dipercaya	2	15	56	6	1	-
Dapat menjadi panutan	3	19	44	13	2	-
Dapat menjadi motivator	4	25	49	3	1	-
Dapat menetapkan tujuan	5	14	42	15	7	-
Memunculkan ide kreatif	6	23	38	10	7	-
Problem solver	7	26	35	15	2	-
Memperhatikan perkembangan karir karyawan	8	13	32	28	5	-
Menciptakan lingkungan kerja yang baik	9	21	43	14	-	-
Memiliki hubungan baik dengan karyawan	10	27	42	9	-	-

4.3 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner pada CV. Elfanda production, peneliti menganalisa bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Elfanda production sangat berpengaruh dimana kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, dan kenyamanan bagi karyawannya. Kepemimpinan juga bertugas untuk mengajak para karyawannya untuk melaksanakan tugasnya demi pencapaian organisasi yang telah ditetapkan. kepemimpinan yang berorientasi pada pelaksanaan tugas dan menghargai karakteristik dan kemampuan yang

dimiliki setiap anggota dan memberikan wewenang secara luas kepada setiap karyawan.

Dalam perusahaan CV. Elfanda production ini ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam pelaksanaan tugasnya yaitu:

1. Dalam kepemimpinannya yang patut untuk dihormati ada 22 responden atau 28% menyatakan sangat setuju, 47 responden atau 60% menyatakan setuju dan 9 responden atau 12% menyatakan kurang setuju;

2. Dalam kepemimpinannya yang dapat dipercaya ada 15 responden atau 19% menyatakan sangat setuju, 56 responden atau 72% menyatakan setuju, 6 responden atau 8% menyatakan

kurang setuju dan 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju;

3. Pemimpin layak dijadikan panutan ada 19 responden atau 24% menyatakan sangat setuju, 44 responden atau 56% menyatakan setuju, 13 responden atau 17% menyatakan kurang setuju, dan 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju;

4. Pemimpin dapat menjadi motivator ada 25 responden atau 32% menyatakan sangat setuju, 49 responden atau 63% menyatakan setuju, 3 responden atau 4% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju;

5. Pemimpin dalam menetapkan target kerja ada 14 responden atau 18% menyatakan sangat setuju, 42 responden atau 54% menyatakan setuju, 15 responden atau 19% menyatakan kurang setuju dan 7 responden atau 9% menyatakan tidak setuju;

6. Pemimpin mampu dalam memunculkan ide kreatif ada 23 responden atau 29% menyatakan sangat setuju, 38 responden atau 49% menyatakan setuju, 10 responden atau 13% menyatakan kurang setuju dan 7 responden atau 9% menyatakan tidak setuju;

7. Pemimpin menyuuruh karyawan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri ada 26 responden atau 33% menyatakan sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 15 responden atau 19% menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju;

8. Pemimpin dalam memperhatikan perkembangan karyawannya ada 13 responden atau 17% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 41% menyatakan setuju, 28 responden atau 36% menyatakan kurang setuju dan 5 responden atau 6% menyatakan tidak setuju;

9. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja karyawan ada 21 responden atau 27% memilih sangat setuju, sebanyak 43 orang atau 55% menyatakan setuju dan 14 orang atau 18% menyatakan kurang setuju;

10. Pemimpin berhubungan baik dengan karyawan ada 27 responden atau 35% karyawan menyatakan sangat setuju, 42 responden atau 54% menyatakan setuju, dan 9 responden atau 11% menyatakan kurang setuju.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Elfanda production Paciran Lamongan, maka peneliti akan menjelaskan simpulan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan yang dijalankan sudah mampu menjalankan peran pemimpin transformasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas, bisa menggambarkan keadaan organisasi di masa yang akan datang, dan memenuhi syarat kepemimpinan yang diharapkan;

b. Berdasarkan wawancara kebutuhan yang paling berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja adalah pemberian penghargaan dan prestasi kerja, karena dengan adanya pemberian

penghargaan atau prestasi kerja terhadap karyawan maka seorang karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya;

b. Kinerja karyawan CV. Elfanda Production Paciran Lamongan sudah tinggi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas kerja yang tinggi antara lain kurangnya intensitas kesalahan yang terjadi, beragamnya jenis pekerjaan yang bisa mereka kerjakan. Secara kualitas, kinerja mereka masih memiliki kelemahan untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dan ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

6. Implikasi Dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah dampak dari hasil penelitian yang dapat menjadi acuan bagi para pihak:

a. Pemimpin harus mengikutsertakan setiap karyawan dalam pengambilan keputusan tim, hal

ini dapat dilakukan dengan cara selalu melakukan diskusi dan terbuka mengenai permasalahan

yang ada dalam perusahaan;

b. Pemimpin harus melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengulas penyebab keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga pada saat itu pula dapat dicari

solusi yang tepat.

c. Pemimpin harus meningkatkan komunikasi dengan karyawan, sehingga hubungan dengan karyawan terjalin dengan baik. Dengan semakin baiknya hubungan dengan karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti tidak terlepas dari keterbatasan atau kendala kendala,

seperti:

a. Kurangnya buku referensi mengakibatkan penelitian ini terlambat penyelesaiannya atau meleset dari tanggal pengumpulan yang telah ditetapkan oleh pihak Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran Lamongan;

b. Komunikasi yang terjalin peneliti kepada dosen pembimbing atau teman teman sangat kurang, sehingga dapat menghambat penyelesaian penulisan skripsi ini;

c. Kesibukan pemimpin perusahaan termasuk salah satu kendala bagi peneliti untuk menemuinya dalam meminta izin penelitian dan meminta data-data perusahaan yang diperlukan peneliti untuk melengkapi penelitiannya.

Daftar Pustaka

Sumber Literatur:

Handoko, T Hani. (1986). Manajemen. Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Yogyakarta.

Sumber Internet

Goleman, Daniel. (2003). Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil. Yogyakarta: 1886. Dikutip pada 20

April 2014 dari

<http://ummuathiyya.blogspot.com/2008/01/kepemimpinan-dalam-manajemen.html>

Athiyya, U. (2008). Kepemimpinan dalam manajemen. Dikutip pada 20 April 2014 dari

<http://ummuathiyya.blogspot.com>.

John Kotter. (2008). Teori Kepemimpinan. Dikutip Pada 20 April 2014 dari

<http://transdimensi.blogspot.com/2008/07/teori-kepemimpinan.html>

Wandoko. (2006). Makalah kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. Dikutip pada 20 April 2014 dari

<http://kawakib06.multiply.com/journal/item/6/Makalah-Kepemimpinan-dalam-Manajemen-Pendidikan>

n.

Samsi, N. (2013). Teknik Pengambilan Sempel. Dikutip pada 18 Mei 2014 dari

<http://metopenkomp.blogspot.com/2013/04/teknik-pengambilan-sampel.html>.

Andriyanto, Y. (2011). Metode penelitian deskriptif. Dikutip pada 20 Juni 2014 dari

<http://teori-ilmupemerintahan.blogspot.com/2011/06/pengertian-metode-penelitian-deskriptif.html>

20 Juni 2014

Sanjaya, M. (2013). Definisi Manajemen. Dikutip pada 20 Juni 2014 dari

obelos.blogspot.com/2013/12/pengertian-manajemen-definisi-manajemen.html

Djawa, S. (2013). pengaruh gaya kepemimpinan. Dikutip Pada 20 Juli 2014 dari Error! Hyperlinkreference not valid.

Sanjaya, M. (2012). Populasi dan sampel. Dikutip pada 18 Mei 2014 dari Error! Hyperlink reference not valid.

Solihin, A. (2012). Metode penelitian. Dikutip pada 20 Juli 2014 dari

<http://asep-solihin.blogspot.com/2012/11/metode-penelitian>

FILE-ARTIKEL 2.docx

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.umla.ac.id

Internet Source

12%

2

docplayer.info

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

FILE-ARTIKEL 2.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19
