

**EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. CANDRA PUTRA PEKUNCEN**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH:

**FANIA LUTHFIKAHANA
NIM. 2017201132**

**PRODI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fania Luthfikahana
NIM : 2017201132
Jenjang : S. 1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi/ Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV.
CANDRA PUTRA PEKUNCEN**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/
karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto,
Saya menyatakan



Fania Luthfikahana
2017201132

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV CANDRA PUTRA PEKUNCEN

Yang disusun oleh Saudara **Fania Luthfikahana** NIM 2017201132 Program Studi S-1 **Ekonomi Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa, 28 Mei 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Rina Heriyanti, S.S., M.Hum.
NIP. 19720828 199903 2 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Ryan Fahmi Hikmat, S.E., M.M.
NIP. 19920328 202012 1 005

Pembimbing/Penguji

Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
NIP. 19881003 201903 1 015

Purwokerto, 4 Juni 2024



Dengan ini disahkan,
Dekan,
Dr. H. M. Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Pror. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Fania Luthfikahana NIM 2017201132 yang berjudul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. CANDRA
PUTRA PEKUNCEN**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E)

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Purwokerto,

Pembimbing



Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
NIP. 198810032019031015

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^{قل}

”Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya...”

(Q.S. Al- Baqarah: 286)



**EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. CANDRA PUTRA
PEKUNCEN**

Fania Luthfikahana
NIM. 2017201132

Email: fanialuth2304@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan di perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya transformasional dapat melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Pemimpin harus memahami kebutuhan perusahaannya untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Efektivitas program kinerja perlu dievaluasi dan diperbaharui sesuai kebutuhan dan kondisi perusahaan. Program kinerja yang baik harus responsif terhadap perubahan. Untuk lebih memperjelas arah penelitian ini, penulis merumuskan masalah bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen? bagaimana dampak penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan? dan bagaimana kendala dan upaya dari penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini merupakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bersifat penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan secara sistematis dan terperinci untuk memastikan perolehan data yang akurat dari situasi lapangan. Responden penelitian mencakup pimpinan utama dan karyawan perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.

Hasil Penelitian dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pimpinan di CV. Candra Putra menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Mereka mampu mengambil keputusan dengan cepat dan mempertimbangkan dampaknya, berkomunikasi secara efektif, dan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara teratur. Selain itu, mereka juga mampu mengendalikan emosi dengan bijaksana dan menggunakan penuguran sebagai langkah awal dalam mengatasi masalah dengan karyawan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dimana karyawan merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan pimpinan, memungkinkan kontribusi ide dan gagasan yang dapat memajukan perusahaan tanpa terbebani hierarki jabatan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya gaya

kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan saran untuk mengatasi kendala yang mungkin terjadi dalam penerapannya.
Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, efektivitas.



**THE EFFECTIVENESS OF TRANSACTIONAL AND
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMACE IN THE COMPANYCV. CANDRA PUTRA
PEKUNCEN**

Fania Luthfikahana
NIM. 2017201132

Email: fanieluth2304@gmail.com

Sharia Economics Department, Faculty of Islamic Economics and Business
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Leadership styles in companies influence employee performance. Transformational leadership can involve employees in decision-making processes. Leaders must understand their company's needs to influence employee performance. The effectiveness of performance programs needs to be evaluated and updated according to company needs and conditions. A good performance program should be responsive to change. To clarify the direction of this research, the author formulated the problems: how is leadership style applied in CV. Candra Putra Pekuncen company? What is the impact of implementing leadership styles on improving employee performance in the company? And what are the obstacles and efforts of implementing leadership styles in improving employee performance in the company? This study aims to analyze whether transactional and transformational leadership styles are effective in improving employee performance at CV. Candra Putra Pekuncen. Leadership styles play a crucial role in influencing employee performance

The research method used in this study is a qualitative approach. This research is a field research conducted systematically and in detail to ensure the acquisition of accurate data from the field situation. The respondents of the study include the main leaders and employees of CV. Candra Putra Pekuncen.

The research findings from the obtained data indicate that the leaders at CV. Candra Putra apply effective leadership styles. They are capable of making quick decisions and considering their impacts, communicating effectively, and regularly evaluating employee performance. Moreover, they can manage emotions wisely and use reprimands as initial steps in addressing issues with employees. This approach creates an inclusive work environment where employees feel comfortable communicating with their leaders, enabling contributions of ideas and suggestions that can advance the company without being burdened by hierarchical structures. This research provides insights into the importance of appropriate leadership styles in enhancing employee performance and offers suggestions to address potential implementation challenges.

Keywords: *leadership style; employee performance; effectiveness.*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik diatas)
ج	jim	j	je
ح	h	<u>h</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>d</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ta	<u>t</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	za	<u>z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi

ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	‘el
م	mim	m	‘em
ن	nun	n	‘en
و	waw	w	w
ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya’	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عدة	ditulis	‘iddah
-----	---------	--------

3. Ta’ marbutoh di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya’
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan kata harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة الفطر	Ditulis	Zakat al-fitr
------------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

أ	Fathah	Ditulis	a
إ	Kasrah	Ditulis	i
أ	Dammah	Ditulis	u

5. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	Jāhiliyah

2	Fathah + ya' mati	Ditulis	ā
	تنسي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4	D'ammah + wāwu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

6. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2	Fathah + wāwu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القران	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawī al-Furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

PERSEMBAHAN

Dengan segenap cinta, ketulusan dan keikhlasan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang yang paling saya sayangi dan cintai yaitu kedua orang tua saya abah Ali Mubtadi dan mamah Sutini, yang selalu mengiringi langkah penulisan dengan untaian do'a beserta curahan kasih sayang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, panjang umur dan selalu diberikan rezeki yang barokah.
2. Kedua saudara kandung saya tersayang, yaitu Muhammad Zidan Rizqi dan Muhammad Falih Abqory, terima kasih atas iringan do'a dan dukungannya yang juga tiada henti untuk saya, semoga Allah SWT selalu memberkahimu.
3. Mbah yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan tak pernah lelah untuk mendoakan saya.
4. Terima kasih dan hormat *ta'dzimku*, kupersembahkan untuk dosen pembimbingku pak Enjen atas semua tenaga, waktu, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
5. Terima kasih dan hormat *ta'dzimku*, kupersembahkan untuk dosen-dosenku atas semua bekal yang telah diberikan untukku
6. Terima kasih kepada teman-teman seperjuanku Khaura Maulida Syiami, Kiki Alvianti, Leni Kusumawati, Nabel, Hera, Nasywa, dan teman-teman Papejank semuanya.
7. Terima kasih kepada teman saya mas ipung dan mas zidan yang sudah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. saifuddin Zuhri Purwokerto khususnya teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syariah C Angkatan 2020 yang selalu membantu, memberikan motivasi, memberikan keceriaan dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah, terima kasih banyak sehingga terwujud skripsi.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada *nabiyullah* Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan *Dinullah* di muka bumi ini. Atas perjuangan beliau, sahabat-sahabat beliau dan perjuangan Islam lainnya, pada detik ini pun masih bisa merasakan indahnya perjuangan, pergerakan, dan totalitas. Perjuangan dan pergerakan untuk terus bisa bermanfaat untuk orang lain. Totalitas dalam berkarya dan menjalankan segala amanah yang telah di tanggungjawabkan kepada kita selaku umat-Nya.

Dengan selesainya penelitian ini pastinya tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat.

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M. Ag., Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan
3. Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan.

4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M. Ag.. Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni, dan Kerjasama.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I. selaku Kepala Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
7. H. Sochimim, Lc., M. Si, selaku Koord. Prodi Ekonomi Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
8. Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud. Selaku Dosen Pembimbing, terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk memberikan bimbingan dalam menyusun skripsi ini.
9. Segenap Dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
10. Segenap staff Administrasi Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
11. Orang tua tercinta serta keluarga. Terima kasih atas motivasi, bimbingan, do'a dan dukungannya serta terima kasih atas semua perhatiannya dan kasih sayang yang telah kalian berikan sampai saat ini.
12. Mbah tercinta terima kasih atas nasehat-nasehat yang telah diberikan.
13. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah C Angkatan 2020 yang telah memberikan cerita, dukungan dan motivasi
14. Kepada seluruh karyawan CV. Candra Putra Pekuncen yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian dan wawancara.
15. Sahabat seperjuanku Khaura Maulida Syiami, Kiki Alvianti, Leni Kusumawati, Nabel, Hera, Nasywa, dan teman-teman Papejank semuanya.
16. Sahabat yang selalu menemani disaat saya membutuhkan hiling, hana, hanifah, dan fadia.
17. Terima kasih kepada teman saya mas ipung yang sudah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

18. Dan semua pihak yang telah membantu saya dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga semua partisipasi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari betul bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis terbuka dengan kritik dan saran yang dapat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhirnya, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah AWT agar membuka pintu rahmat bagi kita, sehingga kita selalu berada di jalan yang diridhoi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat, baik untuk penulis pada khususnya dan semua pihak yang pada umumnya, Aaamiin
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Purwokerto, 13 Mei 2024

Penulis.



Fania Luthfikahana
NIM. 2017201132



PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	6
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Gaya Kepemimpinan.....	16
1. Pengertian Kepemimpinan	16
2. Fungsi Kepemimpinan	18
3. Tipe Kepemimpinan.....	19
4. Faktor Penentu Kepemimpinan	23
5. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	24
6. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	25
7. Gaya Kepemimpinan yang Efektif.....	29
B. Efektivitas	32
1. Pengertian Efektivitas	32
2. Indikator Efektivitas.....	33
3. Prinsip Efektivitas	34
4. Faktor-faktor yang Mendorong Efektivitas.....	34
C. Kinerja Karyawan	35
1. Pengertian Kinerja Karyawan	35
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	35
3. Pengaruh Kinerja Karyawan	37
4. Kualitas Kinerja Karyawan	37
5. Mengukur Kinerja Karyawan.....	38
6. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan.....	39

D. Landasan Teologis	40
1. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	40
2. Efektivitas Dalam Perspektif Islam.....	44
3. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam.....	46
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
C. Subjek dan Objek Penelitian	50
D. Sumber Data.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	52
G. Uji Keabsahan Data.....	54
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.....	56
1. Sejarah dan Kegiatan Operasional CV. Candra Putra Pekuncen	56
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	57
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas.....	57
4. Proses Jasa Pelayanan	63
5. Perkembangan Perusahaan.....	64
B. Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen	65
C. Dampak Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.....	74
D. Kendala dan Upaya dari Penerapan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.....	80
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	83
B. Saran-saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sumber Data Sekunder yang Diolah.....	14
Tabel 2.1 Tipe Kepemimpinan.....	20
Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja	58
Tabel 4.2 Data Pencapaian Pendapatan CV. Candra Putra Pekuncen	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Candra Putra Pekuncen.....	57
Gambar 4.2 Proses Jasa Pelayanan	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Foto Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3 Surat-surat

1. Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
2. Surat Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi
3. Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
4. Surat Bimbingan Skripsi
5. Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi
6. Surat Keterangan Lulus Seminar
7. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
8. Surat Rekomendasi Ujian Munaqasyah
9. Blanko/ Kartu Bimbingan
10. Surat Keterangan wakaf

Lampiran 4 Sertifikat-sertifikat

1. Sertifikat BTA-PPI
2. Sertifikat Bahasa Arab
3. Sertifikat Bahasa Inggris
4. Sertifikat PPL
5. Sertifikat KKN
6. Sertifikat- sertifikat Kegiatan

Lampiran 5 Biodata Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era persaingan global saat ini, setiap sektor usaha membutuhkan keunggulan untuk dapat bersaing di pasar. Keunggulan ini diperlukan agar perusahaan ataupun organisasi dapat menarik perhatian pasar untuk menjaga keberlangsungan usahanya (Sudiantini & Saputra, 2022). Salah satu cara untuk mencapai keunggulan ini adalah dengan menciptakan suatu inovasi yang membedakan perusahaan dari persaingan, sehingga masing-masing perusahaan memiliki pembeda sehingga konsumen lebih mudah untuk mengenalinya kemudian mendapatkan loyalitas dari para konsumen (Shafrani & Shocimin, 2022). Keunggulan perusahaan tidak hanya bergantung pada inovasi, tetapi juga kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola perusahaan sesuai rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan memiliki keunggulan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan (Sudiantini & Saputra, 2022).

SDM merupakan komponen paling penting dalam sebuah perusahaan karena manusia dapat mencurahkan kreativitasnya, bakat serta tenaganya yang memang dibutuhkan oleh perusahaan guna mencapai sasaran yang diinginkan (Panjaitan, 2018). Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi tinggi, disiplin, dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas, baik secara individu maupun yang dilakukan secara berkelompok dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan benar dan teliti maka akan memberikan hasil yang memuaskan (Saputro, 2020).

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat diukur melalui hasil dari kinerja para karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pemimpin dan kedisiplinan kerja. Menurut Priyono (2010), karyawan yang memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. (Ni'Ariza, 2017). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh perusahaan selama satu periode, baik yang bersifat *profit*

oriented dan *non profit oriented*. Menurut Amstron dan Baron mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Ningsih, 2020).

Pengelolaan mengenai kinerja karyawan disuatu perusahaan tidak terlepas dari tingkat keefektifan suatu program yang diterapkan suatu perusahaan. Melakukan evaluasi mengenai program kinerja untuk dapat memastikan bahwa program tersebut efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta dapat melakukan pembaharuan yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan keadaan perusahaan. Program kinerja yang baik harus bersifat dinamis dan responsif terhadap perubahan.

Menurut Ganyang (2018:187) menyatakan bahwa pada tingkat efektivitas dan efisiensi yang diperlihatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya di suatu perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dilihat bagaimana hasil kerja para karyawan sehari-hari (Husain et al., 2022). Kinerja karyawan dan efektivitas memiliki kaitan yang erat, karena hubungan keduanya menciptakan dampak yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja perusahaan. Karyawan yang efektif dalam tugas dan tanggung jawabnya akan membantu perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Efektivitas merupakan sebuah pengukuran dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Efektivitas yang baik ditunjukkan oleh kinerja karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Sehingga kinerja sebagai suatu hal yang akan tampak, dimana individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi, efektivitas kinerja merupakan suatu perilaku yang nyata diterapkan oleh setiap orang dengan metode yang tepat sebagai hasil prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya (Ningsih, 2020).

Tim yang efektif mencapai keberhasilan dengan peran seorang pemimpin yang mengurangi hambatan status antara pimpinan dengan bawahannya. Efektivitas dalam perusahaan ditandai dengan pemimpin yang

tidak dapat dibedakan dari karyawannya. Evaluasi kontribusi karyawan berdasarkan hasil kerja, bukan prestise, menunjukkan perusahaan yang efektif.

Kepemimpinan dalam perusahaan sangatlah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang profesional akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kinerja yang optimal. Sebaliknya jika kepemimpinan yang kurang profesional dapat memberikan dampak negatif yang signifikan pada keberlangsungan usaha (Silvandi et al., 2022). Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangatlah penting untuk keberlangsungan usaha, karena gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, jika pemimpinnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka para pegawainya pun dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, begitupun dengan gaya kepemimpinan yang lainnya juga dapat memberikan *output* yang berbeda. Maka dari itu pemimpin seharusnya memahami apa yang memang seharusnya diterapkan di perusahaannya agar dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Berbagai gaya kepemimpinan muncul dari kombinasi berbagai faktor kepribadian, termasuk kepribadian, nilai-nilai, pengalaman hidup, dan preferensi pribadi. Berikut beberapa tipe dan gaya kepemimpinan (Hutahaean, 2021):

1. Kepemimpinan Demokratis
2. Kepemimpinan Kharismatik
3. Kepemimpinan Otoriter
4. Kepemimpinan Militer
5. Kepemimpinan Paternalistis
6. Kepemimpinan Birokratis
7. Kepemimpinan Transformasional
8. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Harry Truman seorang presiden AS, tanggung jawab merupakan tanggung jawab bersama bukan hanya tanggung jawab pemimpin. Peran seorang pemimpin harus bisa menjadi seorang fasilitator pemecah

masalah. Pemimpin juga memahami bahwa pemecahan masalah merupakan sebuah proses yang membutuhkan keterampilan tertentu (Said, 2010).

Menurut penelitian Eliza dan Roy tahun 2015 menyatakan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan yaitu CV. Bangunan Untung Lestari. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menyediakan bahan bangunan dan dipimpin oleh seorang *entrepreneur* muda, yang memiliki pola pikir yang lebih modern dan menerapkan sistem *remote* yang bisa dilakukan pengawasan dari jarak jauh. di perusahaan ini mengalami banyak perubahan dari kepemimpinan yang sebelumnya. kepemimpinan yang sebelumnya masih menerapkan pengawasan secara langsung yang cenderung selalu mengatur para karyawannya di setiap tindakan yang dilakukan. (Jlimesha & Setiawan, 2015)

Pemimpinan harus dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman dan menyesuaikan dengan keadaan perusahaan. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan keadaan yang berada di dalam perusahaannya. Seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan untuk menangani dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam lingkup perusahaan (Jlimesha & Setiawan, 2015). Sebab seorang pemimpin harus memiliki perencanaan yang matang untuk keberlangsungan usaha yang dijalankannya. Rencana usahanya mencakup bisnis yang dijalankan, mengetahui pasar yang tepat untuk memasarkan produk yang diproduksi. (Hilyatin, 2016)

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan menghasilkan lingkungan kerja yang progresif, dinamis dan inklusif. Dengan memotivasi dan memberdayakan karyawan, pemimpin dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan, selain itu, budaya kerja yang positif dan keterlibatan karyawan yang tinggi dapat menjadi faktor penentu keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan.

Untuk di perusahaan CV. Candra Putra, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini merupakan gaya kepemimpinan transaksional, artinya jika terdapat karyawan yang tidak mencapai target yang sebelumnya

telah ditentukan maka akan mendapatkan sanksi, dan sebaliknya, jika terdapat pegawai yang bisa mencapai target yang telah ditentukan maka akan mendapatkan *reward*. Dampak dari penerapan gaya kepemimpinan transaksional yaitu dari sisi positifnya, karyawan menjadi patuh terhadap pemimpinnya dan fokus pada tugas rutin. Untuk motivasi yang diberikan hanyalah dari sisi ekstrinsik yaitu dari pemberian imbalan atau konsekuensi eksternal. Untuk dampak negatifnya perusahaan ini mungkin sulit untuk menangani tantangan yang membutuhkan fleksibilitas dan pemikiran kreatif.

Peneliti memilih judul penelitian "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen" karena beberapa alasan yang kuat. Pertama, peneliti ingin mengetahui apakah seorang pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam hal ini, pemahaman tentang gaya kepemimpinan dapat memberikan ilmu pengetahuan mengenai bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi dan mengarahkan timnya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan mengevaluasi kekurangan dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang paling efektif.

Selain itu, rasa penasaran peneliti terhadap perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen juga menjadi faktor pendorong utama dalam memilih judul penelitian ini. Perusahaan ini tergolong masih baru dan belum lama beroperasi, namun sudah berhasil mencapai omset sekitar 2 miliar rupiah per tahun. Prestasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di perusahaan ini sehingga dapat membangun dan mengembangkan bisnis dengan begitu pesat. Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor kepemimpinan yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengembangan lebih lanjut baik di CV. Candra Putra Pekuncen maupun di perusahaan lainnya yang ingin meningkatkan efektivitas kinerja karyawan mereka.

Kendala yang dihadapi perusahaan ini merupakan kinerja para pegawai yang dinilai kurang efektif karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan. Dalam dunia perbukuan kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena pegawai lah yang berhubungan langsung dengan para pihak sekolah, jika kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada para karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak efektif maka akan berpengaruh terhadap keuangan di perusahaan maka dari itu diperlukan upaya untuk pengembangan terhadap karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai mengenai tugas-tugas mereka dan itu merupakan tugas dari seorang pemimpin untuk memberikan motivasi terhadap para karyawannya dan juga mencari tahu kendala apa yang dirasakan oleh para karyawannya sehingga dapat dicari penyelesaiannya.

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas penting untuk dilakukan penelitian karena perusahaan ini memiliki beberapa kendala untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya diperlukan beberapa perubahan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang terdapat di perusahaan ini, maka dilakukanlah penelitian dengan sebuah penelitian yang berjudul **“Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen”**.

B. Definisi Operasional

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor krusial yang berpengaruh pada kebijakan dan strategi di suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan perhatian khusus, karena tugas seorang pemimpin memiliki dampak besar terhadap timnya. Peran seorang pemimpin sangat penting dalam memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan, sehingga mereka dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja

karyawan dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Meltareza & Arti, 2023).

Menurut John dan Denis, pemimpin yang paling efektif dapat menunjukkan keseimbangan pada *people oriented* dan *task oriented behaviors*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang didasarkan pada *people oriented* secara positif dan signifikan memiliki hubungan dengan kepemimpinan yang didasarkan pada inovasi atau pengambilan risiko dan juga proaktif. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang lebih kuat dan positif dibandingkan dengan inovasi atau pengambilan risiko. (Suriargiri, 2020)

2. Efektivitas

Efektivitas merupakan peningkatan dari sumber daya berupa tenaga, bahan baku, teknologi untuk memaksimalkan *output* yang dihasilkan (Saputro, 2020). Kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai agar mencapai tujuan yang telah ditentukan (Husain et al., 2022). Efektivitas juga merupakan ketepatan dalam memilih dan menggunakan metode yang digunakan agar *output* yang dihasilkan dapat maksimal.

Menurut Supardi efektivitas merupakan ukuran yang menyatakan sejauh mana tujuan yang telah dicapai. Selain itu efektivitas diberi arti terlaksanannya kegiatan dengan baik teratur, bersih rapi, sesuai dengan ketentuan dan mengandung unsur-unsur kualitatif. Sedangkan menurut Hidayaningrat, efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Ningsih, 2020)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi sebuah faktor terpenting dan perlu diperhatikan di dalam sebuah perusahaan karena perkembangan suatu perusahaan bergantung pada kinerja dari para karyawannya. Kinerja adalah produk dari tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh pemimpinnya dan karyawan

diharapkan dapat menuangkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya (Husain et al., 2022).

Kinerja merupakan *output* dari suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang dihasilkan suatu pekerjaan yang diukur melalui hasil pekerjaan, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Dengan meningkatkan potensi dengan mengakui bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan. (Ningsih, 2020)

C. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas arah penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen?
2. Bagaimana dampak penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen?
3. Bagaimana kendala dan upaya dari penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin peneliti dalami, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan juga untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.
- b) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.
- c) Untuk mengetahui kendala dan upaya kendala dari penerapan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian harus memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik secara teoritis maupun praktis, guna memastikan tingkat kualitas penelitian. Berkenaan dengan hal ini, manfaat yang disajikan dalam penelitian ini adalah:

a) Manfaat Teoritis

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan di suatu perusahaan, sehingga untuk kedepannya jika membangun suatu usaha secara mandiri dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai.

b) Manfaat Praktis

Untuk perusahaan, temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai materi bahan evaluasi untuk pengelolaan perusahaan agar kedepannya perusahaan dapat berjalan semakin membaik lagi, dan juga dapat memberikan solusi apabila terdapat permasalahan yang serupa.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang peneliti dalam rangka mencari sumber bacaan ataupun referensi yang lebih mendalam tentang materi dan juga permasalahan yang diteliti oleh seorang peneliti, sumbernya berasal dari penelitian terdahulu yang memiliki permasalahan serupa atau mirip dengan yang sedang seorang peneliti lakukan. Dalam hal ini penulis telah melakukan beberapa tinjauan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan antara lain:

Ramadhan Rio Cahyo Saputro dalam skripsinya yang berjudul “*Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Music Course Ponorogo*” menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu campuran, dalam

proses pengambilan keputusan masih membutuhkan perubahan agar ke depannya bisa semakin baik lagi. Pengaruh tersebut juga dapat memberikan dampak terhadap karyawannya yang menjadi ketergantungan terhadap pemimpinnya (Saputro, 2020).

M. Yakub Panjaitan dalam skripsinya yang berjudul "*Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan*" menyimpulkan bahwa pengaruh dari gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di sini dapat dilihat, gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu persuasif yaitu menggunakan pendekatan diri oleh seorang pemimpin dengan pegawainya, sehingga para pegawai pun memiliki keinginan dan pemikiran yang sama dengan pemimpinnya yaitu ingin mencapai tujuan yang sama untuk memajukan perusahaan (Panjaitan, 2018).

Nur Khorun Ni'Ariza dalam skripsinya yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Asuransi Syariah Al-Amin Lampung*" menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini, jenis kepemimpinan yang diimplementasikan adalah kepemimpinan partisipatif, artinya dalam kegiatan berlangsungnya kegiatan usaha pemimpin melibatkan pegawainya dalam proses pengambilan keputusan dan juga peran pemimpin sangat berpengaruh karena pemimpin memberikan dorongan secara pribadi kepada pegawainya untuk memenuhi standar kepemimpinan (Ni'Ariza, 2017).

Menurut jurnal penelitian dari Eliza Meindelin Jiemesha dan Roy Setiawan, yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan dan Jiwa Pemimpin CV. Bangunan Untung Lestari Dalam Menghadapi Perubahan*", jurnal AGORA Vol 3 No. 1 tahun 2015, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini sudah sesuai karena pemimpinnya dalam menghadapi perubahan yang ada melakukan kepemimpinan yang suportif dan partisipatif. Jika kepemimpinannya juga sudah mengikuti perkembangan jaman yaitu jiwa kepemimpinan *entrepreneur* dan juga *corporative* yang melek terhadap perubahan (Jiemesha & Setiawan, 2015).

Menurut jurnal penelitian dari Jenni Tarigan, Arosokhi Laia, dan Andi Efriadi dalam penelitiannya yang berjudul “*Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri*”, jurnal Global Manajemen, Vol 9 No. 1 Juni 2020, bahwa di dalam penelitian ini memperoleh teori bahwa gaya kepemimpinan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja para pegawai sangat kuat dan untuk meningkatkan kinerja para karyawan dapat ditingkatkan lagi (Tarigan et al., 2020).

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan & Perbedaan
1.	Ramdhan Rio Cahyo Saputro (2020) Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Music Course Ponorogo	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu campuran, dalam proses pengambilan keputusan masih membutuhkan perubahan agar ke depannya bisa semakin baik lagi. Pengaruh tersebut juga dapat memberikan dampak terhadap karyawannya yang menjadi ketergantungan terhadap pemimpinnya.	<p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif • Meneliti sebuah perusahaan/ bisnis • Mencari tahu gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok untuk diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan <p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Variabel yang diteliti.

2.	<p>M. Yakub Panjaitan (2018) Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan</p>	<p>Pengaruh dari gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di sini dapat dilihat, gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu persuasif yaitu menggunakan pendekatan diri oleh seorang pemimpin dengan pegawainya, sehingga para pegawai pun memiliki keinginan dan pemikiran yang sama dengan pemimpinnya yaitu ingin mencapai tujuan yang sama untuk memajukan perusahaan.</p>	<p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti perusahaan/ bisnis <p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan kuantatif • Variabel yang diteliti • Objek yang diteliti
3.	<p>Nur Khorun Ni' Ariza (2017) Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai</p>	<p>Dalam penelitian ini, jenis kepemimpinan yang diimplementasikan adalah kepemimpinan partisipatif, artinya dalam kegiatan berlangsungnya kegiatan usaha pemimpin melibatkan pegawainya dalam proses pengambilan keputusan dan juga peran pemimpin sangat berpengaruh karena pemimpin</p>	<p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pendekatan kualitatif • Mencari tahu gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai <p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel yang diteliti

		<p>memberikan dorongan secara pribadi kepada pegawainya untuk memenuhi standar kepemimpinan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat tambahan yang diteliti yaitu pemberian kompensasi • Studinya lebih luas karena tidak mencantumkan studi kasus yang menjurus.
4.	<p>Eliza Meindelin Jiemesha dan Roy Setiawan (2015)</p> <p>Gaya Kepemimpinan dan Jiwa Pemimpin CV. Bangunan Untung Lestari Dalam Menghadapi Perubahan</p>	<p>Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini sudah sesuai karena pemimpinnya dalam menghadapi perubahan yang ada melakukan kepemimpinan yang suportif dan partisipatif. Jika kepemimpinannya juga sudah mengikuti perkembangan jaman yaitu jiwa kepemimpinan entrepreneur dan juga corporative yang melek terhadap perubahan.</p>	<p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama meneliti gaya kepemimpinan • Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif • Kasus yang diteliti perusahaan CV. <p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan perusahaan yang diteliti • Perbedaan variabel

5.	Jenni Tarigan, Arosokhi Laia, dan Andi Efriadi (2020) Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan	Di dalam penelitian ini memperoleh teori bahwa gaya kepemimpinan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja para pegawai sangat kuat Dan untuk untuk meningkatkan kinerja para karyawan dapat ditingkatkan lagi.	<p>Persamaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama meneliti gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. <p>Perbedaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif
----	--	--	---

Tabel 1.1 Sumber data sekunder yang diolah

F. Sistematika Pembahasan

Dalam upaya untuk pendahuluan agar penelitian ini mudah untuk dipahami dan dibaca maka peneliti membaginya menjadi 5 (lima) bab. Berikut adalah penjabaran singkat dari ke-5 (lima) bab yang dibahas.

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam pendahuluan berisi penjelasan awal mengenai apa yang diteliti. Terdiri dari beberapa sub-bab yaitu, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Di dalam tinjauan pustaka berisi mengenai teori-teori yang berkaitan langsung dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam metodologi penelitian berisi mengenai persiapan analisis data penelitian mulai dari pengumpulan sampai dengan pelaksanaan analisis data.

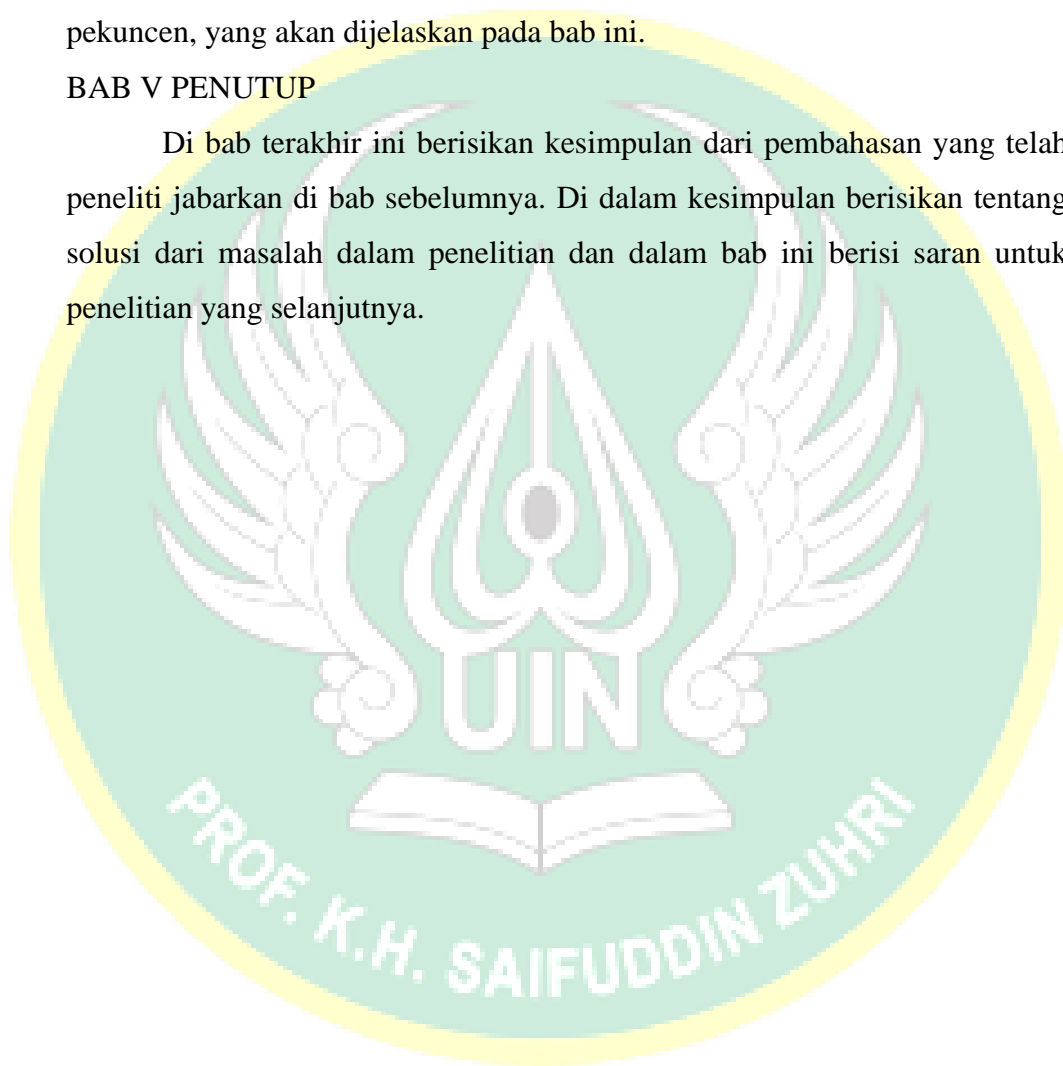
Terdapat beberapa sub-bab dalam bab ini yaitu: Jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Di dalam bab pembahasan ini berisi mengenai hasil analisis data dan pengamatan yang dilakukan mengenai pengaruh peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Candra Putra pekuncen, yang akan dijelaskan pada bab ini.

BAB V PENUTUP

Di bab terakhir ini berisikan kesimpulan dari pembahasan yang telah peneliti jabarkan di bab sebelumnya. Di dalam kesimpulan berisikan tentang solusi dari masalah dalam penelitian dan dalam bab ini berisi saran untuk penelitian yang selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Wendy adalah sesuatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kepemimpinan melibatkan keterampilan dan kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain, baik yang memiliki posisi hierarki yang lebih tinggi maupun yang lebih rendah. Tujuannya adalah untuk mengubah perilaku dari yang awalnya mungkin bersifat individualistik atau egosentris menjadi perilaku yang lebih kolaboratif dan terorganisir dalam lingkungan kerja. (Hutahaean, 2021). Dalam hal ini, kepemimpinan mencerminkan kemampuan untuk memimpin dengan membawa perubahan positif melalui pengaruh dan komunikasi efektif.

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain atau masyarakat dengan beragam latar belakang menuju tujuan tertentu. Ini melibatkan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, termasuk kesediaan untuk menghadapi risiko, kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat dan tegas, serta kesiapan untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya tentang memegang kendali, tetapi juga tentang mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi yang mungkin timbul baik bagi diri sendiri maupun bagi orang yang dipimpin. Sebagai contoh, seorang pemimpin perlu memiliki keberanian untuk mengambil risiko, melakukan keputusan yang sulit, dan bersedia menerima akibat dari keputusan dan tindakan yang diambil (Hutahaean, 2021).

Menurut Kartini Kartono, seperti yang disampaikan dalam penelitian oleh Yakub Panjaitan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain, mendorong

mereka untuk bekerja secara kooperatif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Handoko juga mengemukakan dalam penelitian yang sama seperti Yakub Panjaitan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka termotivasi untuk bekerja menuju tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya tentang memimpin, tetapi juga tentang kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing orang lain menuju pencapaian bersama. (Panjaitan, 2018)

Sebagian besar definisi mengenai kepemimpinan di atas memberikan asumsi bahwa kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi kegiatan sosial dalam suatu konteks. Ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin sengaja menggunakan pengaruhnya untuk mengatur aktivitas dan hubungan di dalam organisasi. Namun, lebih dari sekadar mengatur, kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi menuju visi dan tujuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya tentang struktur atau kontrol, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat, memfasilitasi kolaborasi, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan perkembangan dan inovasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas terdapat kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan mengenai pengaruh yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan perilaku orang lain sesuai dengan keinginan dan tujuan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok orang agar bertindak sesuai dengan harapan, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Namun, kepemimpinan tidak hanya tentang memberikan arahan dan kontrol, tetapi juga tentang membangun hubungan yang kuat, memberdayakan anggota tim, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan serta kreativitas. Dalam konteks ini, pemimpin bukan hanya sebagai instrumen

pengaruh, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi orang-orang yang dipimpinnya.

2. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beragam fungsi yang sangat penting dalam konteks organisasi maupun masyarakat secara umum. Pertama, kepemimpinan bertindak sebagai pengarah. Seorang pemimpin memberikan arah dan visi yang jelas bagi anggota tim atau organisasi, membantu mereka memahami tujuan bersama dan bagaimana mencapainya. Kedua, kepemimpinan memotivasi dan menginspirasi. Seorang pemimpin memotivasi anggota tim dengan memberikan dorongan, pujian, atau penghargaan, serta dengan memberikan contoh yang baik melalui perilakunya sendiri. Ketiga, kepemimpinan berperan sebagai pengelola konflik. Dalam menghadapi konflik di dalam organisasi, seorang pemimpin harus mampu menangani dan menyelesaikan masalah dengan adil dan efektif untuk menjaga keharmonisan dan produktivitas. Keempat, kepemimpinan menciptakan budaya organisasi. Seorang pemimpin membentuk nilai-nilai, norma, dan budaya kerja yang menjadi landasan bagi perilaku dan interaksi di dalam organisasi. Kelima, kepemimpinan berperan sebagai pembuat keputusan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan strategis untuk menjaga kelangsungan dan kesuksesan organisasi. Dengan demikian, fungsi kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pengaturan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga meliputi aspek-aspek penting dalam membangun dan memelihara organisasi yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Sementara menurut (Hutahaean, 2021), fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan koordinasi dan integrasi dalam organisasi, sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan efektif
- b. Memastikan organisasi berjalan sesuai dengan struktur organisasi yang telah dibentuk

- c. Mengatasi pertentangan seperti konflik yang mungkin muncul dan mengadakan evaluasi secara berkala
- d. Membuat tujuan organisasi dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan
- e. Mengadakan pembaharuan yang menyesuaikan agar dapat terus berkembang dan penyempurnaan terhadap organisasi.

3. Tipe Kepemimpinan

Dalam sebuah perusahaan, sudah seharusnya terdapat seorang ketua atau pemimpin. Sosok seorang pemimpin yang terkadang disukai atau bahkan sebaliknya, tergantung dengan tipe kepemimpinan yang diterapkan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Penerapan tipe kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi, keberhasilan mencapai target yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh jenis kepemimpinan yang diterapkan. Ketika kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan, sinergi antara pemimpin dan anggota tim dapat memperkuat upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan bekerja dengan cara yang sistematis dan terkoordinasi, ini akan meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian target organisasi. Dalam hal ini, penting bagi pemimpin untuk memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi yang ada, sehingga dapat memaksimalkan potensi dan hasil dari setiap individu dan tim. (Suriargiri, 2020)

Gaya kepemimpinan dapat dilihat melalui aktivitas seorang pemimpin yang dipilah-pilih, sehingga pola masing-masing gaya kepemimpinan terlihat jelas. Dasar dari klasifikasi tipe kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Menurut (Rivai, 2004) terdapat 3 (tiga) pola dasar dari gaya kepemimpinan, yang masing-masing menekankan pada aspek yang berbeda:

- a. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada kepemimpinan pelaksanaan tugas, menitikberatkan pada efisiensi dan penyelesaian tugas.

- b. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelaksanaan hubungan kerja sama, menekankan pentingnya membangun hubungan yang baik antara anggota tim.
- c. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian hasil, memprioritaskan upaya untuk mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Tipe Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Pendekatan
<ul style="list-style-type: none"> • Otoriter • Demokratis • Militeristik 	<ul style="list-style-type: none"> • Kekuatan pada pemimpin • Kekuasaan pada bawahan • Kekuasaan didasarkan pada kedisiplinan • Bergantung pada pemimpinnya • Pimpinan yang cenderung perfeksionis
<ul style="list-style-type: none"> • Karismatik • paternalistik 	

Tabel 2.1 Tipe Kepemimpinan

1) Tipe kepemimpinan demokratis

Memiliki seorang pemimpin yang menerapkan tipe kepemimpinan demokratis, maka para karyawan dapat menyampaikan pendapat ataupun idenya dengan lebih terbuka sehingga para karyawan dapat berkontribusi untuk memajukan perusahaan. (Hutahaean, 2021)

Ketika sebuah organisasi dipimpin oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang demokratis dan efektif, hal ini cenderung mendorong para karyawan untuk menjadi lebih inovatif. Mereka merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi dengan ide-ide dan gagasan baru yang dapat menghasilkan perubahan positif bagi perusahaan. Dalam lingkungan yang terbuka dan mendukung seperti ini, kreativitas dapat berkembang, memungkinkan organisasi untuk terus beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang terus-menerus.

Gaya kepemimpinan demokratis sering menjadi pilihan favorit karena para pegawai merasa dihargai dan tidak terbebani oleh tekanan yang

berlebihan, seperti tenggat waktu yang ketat atau tuntutan akan hasil yang sempurna. Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung memberikan arahan yang seimbang kepada para karyawan, memastikan bahwa mereka tidak mudah stres dan tetap termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan suasana kerja yang lebih santai dan terbuka, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dalam berinovasi dan berkolaborasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. (Suriargiri, 2020).

2) Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter terdapat dua sisi pemaknaan yaitu terdapat sisi positif dan sisi negatif. Untuk sisi positifnya dapat memastikan pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu dan efektif tanpa adanya alasan, karena pemimpin memiliki kontrol yang kuat terhadap waktu dan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efisien. Untuk sisi negatifnya, perilaku pimpinan terhadap karyawannya lebih menekankan dan memaksakan kehendaknya hanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan, tanpa memperhatikan kesejahteraan atau kebutuhan karyawan. Hal ini bisa membuat karyawan merasa diabaikan atau tidak dihargai, serta dapat mengganggu keseimbangan antara beban kerja yang diberikan dengan kebutuhan pribadi atau profesional karyawan. Kepemimpinan dengan jenis ini seringkali dikaitkan dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan, namun tingkat resignasi karyawan cenderung tinggi. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang tidak menyukai lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan. Meskipun mungkin terdapat hasil yang positif dalam hal pertumbuhan bisnis, namun dampaknya terhadap kepuasan dan retensi karyawan bisa menjadi isu yang serius. (Suriargiri, 2020).

3) Tipe kepemimpinan militeristik

Tipe kepemimpinan ini sangat mementingkan kedisiplinan. Pekerjaan akan efektifitas jika karyawan memiliki sifat yang selaras dengan pimpinan. Menepati waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* merupakan sebuah keharusan.

Namun, konsekuensinya, bagi karyawan yang tidak mampu memenuhi standar disiplin yang ditetapkan, kemungkinan besar akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut, karena konflik dengan atasan atau pemimpin mereka dapat menjadi masalah serius. (Suriargiri, 2020)

4) Tipe kepemimpinan karismatik

Tipe kepemimpinan karismatik memiliki dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Untuk sisi positifnya bawahan cenderung dengan sukarela melakukan segala hal yang diminta oleh pemimpin, termasuk menyelesaikan pekerjaan, membantu *project*, atau tugas-tugas lainnya. Mereka terinspirasi oleh kepribadian karismatik dan visi yang dimiliki oleh pemimpin.

Namun, dari sisi negatifnya, terkadang muncul kecenderungan ketergantungan karyawan pada pemimpin mereka karena kenyamanan yang diberikan dalam lingkungan kerja. Ketika terjadi pergantian kepemimpinan, ada risiko bahwa kinerja karyawan akan mengalami penurunan karena mereka merasa tidak se-nyaman dengan pemimpin sebelumnya. Hal ini dapat mengganggu produktivitas dan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, sementara kepemimpinan karismatik dapat membawa inspirasi dan motivasi, penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang berfokus pada keberlanjutan dan pembangunan kemampuan individu, sehingga ketergantungan terhadap kepemimpinan tunggal dapat diminimalkan. (Suriargiri, 2020)

5) Tipe kepemimpinan paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik menempatkan pemimpin dalam peran yang sering kali mirip dengan figur ayah atau ibu, di mana bawahan dianggap sebagai anak-anak yang membutuhkan bimbingan dan pengawasan konstan. Pemimpin cenderung menilai bahwa para bawahannya perlu dipandu dan diajari dalam setiap langkah, serta terus-menerus dipantau atau dikontrol sesuai dengan keinginan pemimpin. Terkadang, pendekatan ini mencerminkan kepribadian yang perfeksionis, di

mana pemimpin mengharapkan standar tinggi dalam pekerjaan, yang juga diharapkan dapat dicapai oleh para bawahannya. Meskipun pendekatan ini mungkin muncul dari niat baik untuk memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan, namun terlalu banyak pengawasan dapat menghambat perkembangan dan kemandirian individu, serta mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebagai hasilnya, perlu seimbang antara memberikan bimbingan yang diperlukan dan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk tumbuh dan berkembang secara independen. (Suriargiri, 2020)

Dari kelima tipe kepemimpinan yang telah dijelaskan, dalam praktiknya, seringkali mereka saling melengkapi atau mendukung satu sama lain dengan cara yang berbeda-beda, tergantung pada situasi yang dihadapi. Pendekatan yang tepat akan disesuaikan dengan konteks spesifik organisasi atau lingkungan kerja. Dengan demikian, integrasi berbagai gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan suatu keseluruhan yang lebih kuat dan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Penting bagi seorang pemimpin untuk memahami dinamika antara berbagai tipe kepemimpinan ini dan untuk menerapkannya dengan bijak sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh tim atau organisasi.

4. Faktor Penentu Kepemimpinan

Pada saat seseorang menjadi pemimpin, maka terkadang itu tidak didapatkan begitu saja melainkan terdapat latar belakang atau hal lain yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Terdapat hal-hal yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin, sebagai berikut:

- a. Tradisi/ warisan, seseorang bisa menjadi seorang pemimpin karena warisan/ turunan.
- b. Kekuatan pribadi baik karena alasan fisik ataupun karena kecakapannya.
- c. Pengangkatan atasan, seseorang bisa menjadi pemimpin karena diangkat oleh atasannya.

- d. Pemilihan, seseorang bisa menjadi pemimpin karena berdasarkan konsep penerimaan/*acceptance theory* anda menjadi pemimpin dan kami akan menaati instruksi anda.

Keempat faktor diatas menjadi dasar seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, posisi yang paling riskan yaitu tradisi/ warisan. Ini terjadi karena kepemimpinan yang didapatkan bukan dari hasil kemampuan dirinya melainkan lebih karena hubungan darah atau keturunan. Dimana realitanya sering terjadi, bahwa seseorang yang belum tentu memiliki kemampuan yang sama dengan orang tuanya. Sehingga beberapa kemunduran dapat terjadi karena generasi selanjutnya memiliki sudut pandang yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Fahmi, 2011).

5. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Wendy adalah kepribadian, sifat, watak dan sifat yang khas dari seorang pemimpin dan terdapat perbedaan dengan orang lain, sehingga memang dianggap pantas untuk dijadikan seorang pemimpin. Setiap orang pasti memiliki karakteristik masing-masing yang dapat membedakan dengan yang lainnya. (Hutahaean, 2021)

Mulyadi dan Rivai (2009;42) dalam penelitian Isti, gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk secara keseluruhan dari Perilaku seorang pemimpin mencakup tindakan yang dapat diamati atau tidak diamati oleh anggota timnya, dan menciptakan representasi yang konsisten dari filosofi, karakter, sikap, dan keterampilan yang mendasari tindakan individu tersebut (Sofianti, 2020).

Menurut Thoha dalam penelitian Yakub Panjaitan mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku seseorang sesuai dengan kehendaknya. Gaya kepemimpinan dapat diartikan pula kemampuan seseorang untuk dapat mengatakan suatu hal dengan benar dalam melakukan suatu kegiatan yang terorganisasi yang tercakup dalam gaya kepemimpinan. (Panjaitan, 2018)

Gaya kepemimpinan mencerminkan gabungan konsistensi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seorang individu dalam perannya sebagai pemimpin. Ini menggambarkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat dipandang sebagai kombinasi perilaku, strategi, dan hasil dari pemahaman yang dimiliki pemimpin terhadap bagaimana mempengaruhi kinerja para karyawan. Dalam konteks ini, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki pemahaman yang baik tentang berbagai gaya kepemimpinan dan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi. (Rivai, 2004).

6. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Beberapa jenis kepemimpinan mengenali perbedaan dalam gaya kepemimpinan berdasarkan karakteristik individu. Pada umumnya terdapat tiga jenis atau model gaya kepemimpinan yang sering kita lihat pada seorang *leader* dalam praktek kegiatan sehari-hari dalam melakukan kegiatan di kantor atau perusahaan. Masing-masing model kepemimpinan ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Ketiga model kepemimpinan tersebut dapat diuraikan yaitu:

a. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini berasal dari anugrah Tuhan, karena pemimpin yang menerapkan model ini memiliki kemampuan yang luar biasa, memiliki daya tarik yang kuat dan memiliki ketertarikan emosional yang kuat, pemimpin yang menerapkan model ini yaitu ada: Bung Karno, Anwar Sadat, Mahatma Gandhi.

Menurut Robbins (2015), gaya kepemimpinan kharismatik memiliki beberapa ciri khas yang mencolok. Pertama, pemimpin kharismatik memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang ingin mereka capai. Kedua, mereka siap untuk mengambil risiko pribadi demi mewujudkan visi tersebut. Ketiga, mereka sensitif terhadap kebutuhan dan aspirasi para pengikut mereka. Keempat, mereka

memberikan contoh perilaku luar biasa yang menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mengikuti jejak mereka. Dengan demikian, kepemimpinan kharismatik bukan hanya tentang pengaruh, tetapi juga tentang inspirasi dan transformasi yang membawa perubahan yang positif bagi individu dan masyarakat secara luas.

b. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah suatu pendekatan yang berfokus pada transaksi antara pribadi, antara manajemen dan karyawan. Transaksi tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penugasan kerja. Gaya kepemimpinan transaksional dikenal dengan memberikan *reward* dan *punishment* di dalam perusahaan.

Gagasan awal tentang model kepemimpinan transaksional pertama kali dikembangkan oleh James McGregor Burns. Awalnya, model ini diterapkan dalam konteks politik sebelum kemudian disempurnakan untuk digunakan dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass. Kontribusi Burns dan Bass dalam pengembangan konsep kepemimpinan transaksional telah membawa pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana transaksi antara pemimpin dan pengikut dapat mempengaruhi kinerja dan dinamika organisasi.

Menurut Bass dan Riggio (2006) dalam (Gani, 2020), mengidentifikasi kepemimpinan transaksional terbentuk oleh beberapa faktor, yakni:

1. *Contingent Reward* (Imbalan Kontingen), merupakan salah satu aspek dari kepemimpinan transaksional di mana karyawan diberikan arahan oleh pimpinan mengenai tugas dan target yang harus dicapai. Dalam konteks ini, karyawan diorientasikan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dengan harapan bahwa mereka akan diberi imbalan atau penghargaan jika berhasil menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan sukses. Pendekatan

ini mencerminkan kontrak kerja yang jelas antara pemimpin dan pengikut, di mana penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian yang memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan. Seiring dengan itu, penting bagi pemimpin untuk memastikan bahwa imbalan yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk terus berkinerja dengan baik

2. *Active Management by Exception* (Manajemen Eksepsi Aktif), seorang pemimpin melakukan pengawasan langsung terhadap karyawan dengan tujuan untuk memastikan bahwa proses kerja berlangsung sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks kepemimpinan transaksional, pemimpin secara aktif mengevaluasi dan mengoreksi pekerjaan karyawan secara langsung. Pendekatan ini menekankan pada penggunaan intervensi langsung untuk memastikan bahwa karyawan beroperasi sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, tujuan dari manajemen eksepsi aktif adalah untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dan memastikan bahwa kinerja karyawan tetap sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan bimbingan yang tepat waktu kepada karyawan agar mereka dapat terus meningkatkan kualitas kerja mereka serta memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan.
3. *Passive Management by exception* (Manajemen Eksepsi Pasif), seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional akan memberikan perhatian khusus ketika karyawan melakukan kesalahan dalam proses kerja. Meskipun secara umum bersikap pasif dalam pengawasan, namun pemimpin akan memberikan peringatan atau sanksi kepada

karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran aturan. Pendekatan ini mencerminkan sikap pemimpin yang tetap memantau kinerja karyawan, meskipun tidak terlibat secara aktif dalam pengawasan harian. Dengan memberikan peringatan dan sanksi secara konsisten, pemimpin dapat menjaga disiplin dan memastikan bahwa standar kinerja tetap dipertahankan di dalam organisasi.

c. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang mengendalikan bawahannya dengan cara menggunakan kekuasaan untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Adapun menurut teorinya Suriagiri dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional” kepemimpinan transformasional memiliki 4 (empat) hal spesifik dari seorang pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan ini, sebagai berikut:

1. *Communication*, yaitu memiliki keterampilan dalam melakukan komunikasi yang baik dengan orang lain termasuk kepada para bawahan atau bahkan yang jabatannya lebih tinggi.
2. *Credible*, yaitu memiliki sifat yang konsisten dan memiliki komitmen yang tinggi dengan apa yang diucapkannya dengan yang diperbuatnya sehingga tidak hanya omongan saja tetapi terdapat bukti nyata di setiap apa yang dikatakannya.
3. *Caring*, yaitu dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap orang lain sehingga membuat para bawahannya merasa dihargai dan merasa dianggap di dalam suatu perusahaan atau organisasi.
4. *Creation opportunities*, yaitu dapat menciptakan peluang untuk orang lain yang memiliki keinginan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga dapat membantu perkembangan perusahaan atau organisasi.

Selain keempat karakter spesifik dari model kepemimpinan transformasional, terdapat empat komponen dalam kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass, komponen-komponen tersebut merupakan:

a. *Inspiration Motivation*

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas. Mereka dapat mengkomunikasikan visi mereka kepada anggota tim.

b. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional memberikan inspirasi kreativitas kepada anggota tim. Pemimpin mendorong anggota timnya untuk menjelajahi metode baru dalam melaksanakan tugas dan peluang baru untuk belajar.

c. *Individualized Consideration*

Kepemimpinan transformasional jika melibatkan, memberikan dukungan, dan dorongan kepada masing-masing individu dalam tim. Mereka juga selalu menjaga komunikasi agar tetap berjalan dengan baik satu sama lainnya sehingga dapat leluasa untuk saling berbagi ide dan memberikan penghargaan langsung atas kontribusi yang baik dari setiap anggota tim

d. *Idealized Influence*

Pemimpin transformasional berperan sebagai teladan bagi para pengikutnya. Mereka bukan hanya memimpin, tetapi juga memberikan inspirasi melalui tindakan nyata. (Shalahuddin, 2016)

7. Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang menggerakkan orang lain ke arah yang diinginkan, tetapi juga tentang menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam setiap tindakan dan keputusan. Konteks mengenai efektivitas kepemimpinan memainkan peran penting dalam menetapkan visi dan arah yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan mencapai tujuan tersebut,

tetapi juga dengan penggunaan sumber daya organisasi secara efisien. Oleh karena itu, efektivitas tidak dapat dipisahkan dari efisiensi, yang menyoroti pentingnya sistem dan prosedur yang efektif dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan.

Menurut David T. Kyle “kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk menggerakkan individu ataupun kelompok menuju tujuan yang diinginkan tanpa menggunakan cara paksaan”. Dalam berbagai pemikiran disampaikan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak muncul secara spontan, melainkan memerlukan beberapa kondisi tertentu agar pemimpin dapat menuju arah efektivitas tersebut.

Menurut Siagian (2003) dalam (Faeni, 2020), konsep “*leader are born*” mengimplikasikan bahwa kemampuan seorang untuk menjadi pemimpin yang dianggap efektif antara lain (1) memiliki rasa tanggung jawab, (2) semangat, (3) kemauan yang gigih, (4) mengambil risiko, (5) orisinalitas, (6) kepercayaan diri, (7) kemampuan untuk menanggapi tekanan, (8) kemampuan untuk dapat mempengaruhi, (9) kemampuan untuk dapat melakukan koordinasi kepada orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Mengatur orang memang terkadang sulit dan terkadang juga mudah karena untuk mengatur orang (pegawai) sering memiliki pendapat, pengalaman, kematangan jiwa, kemampuan dan kemauan untuk menghadapi situasi yang berbeda. terkadang kemauan dan kemampuan bawahan berbeda-beda seperti:

- a. Bawahan yang memiliki keinginan dan kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan.
- b. Bawahan yang bersedia melakukan tugas, namun kurang memiliki kemampuan yang diperlukan.
- c. Bawahan yang memiliki kemampuan, tetapi tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas.
- d. Bawahan yang tidak memiliki motivasi dan kemampuan untuk menjalankan tugas yang diberikan.

Seorang atasan harus mampu mengatur bawahannya yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan tingkat kedewasaan dan kesiapan para bawahan yang akan dipengaruhi oleh atasan mereka. Ini mengharuskan atasan untuk memahami timnya secara individual, termasuk tingkat pengetahuan, keterampilan, dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Keberhasilan seorang pemimpin adalah saat ia dapat mengetahui tingkat kedewasaan individu atau kelompok bawahannya, sehingga pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkan di perusahaan (Hutahaean, 2021).

Dari berbagai studi mengenai kepemimpinan di dalam organisasi hirarki dengan kuat menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif membutuhkan suatu keahlian untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri, serta beberapa keahlian lain yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan anggota kelompok. Terdapat dua perangkat yang dibutuhkan yaitu:

- a. Teknik untuk memenuhi kebutuhan kelompok:
 - 1) Sikap dan tindakan untuk menaikkan harga diri serta kehormatan para anggota kelompok.
 - 2) Sikap dan tindakan untuk meningkatkan kerja sama dan semangat para anggota kelompok.
- b. Teknik untuk memenuhi kebutuhan organisasi:
 - 1) Sikap dan tindakan yang dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan kelompok.
 - 2) Sikap dan tindakan yang dapat membantu pencapaian oleh para anggota perencanaan, penjadwalan, koordinasi, pemecahan masalah, penyedia sumber daya.

Bahkan dalam suatu perusahaan ada hal yang lebih penting dari pemimpin yang efektif yaitu keluwesan dan kepekaan seorang pemimpin

untuk mengetahui kapan dan dimana harus menggunakan teknik-teknik yang berbeda di setiap kondisi untuk dapat memenuhi kebutuhan dan timbal balik antara anggota kelompok dengan pemimpin (Said, 2010).

B. Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan untuk dapat menentukan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya berupa pengaruh saja, tetapi juga menyertakan penggunaan metode atau cara, fasilitas atau sarana yang dapat memberikan pengaruh terhadap apa yang akan dilakukan. (Saputro, 2020)

Menurut Simanjuntak di dalam bukunya yang berjudul Ganyang (2018:177) Efektivitas dapat diwujudkan dengan peningkatan kualitas hasil dari *output* yang dihasilkan. Dengan peningkatan kualitas dari *output* yang dihasilkan maka akan lebih baik dan dapat dijual dengan nilai yang lebih tinggi (Husain et al., 2022).

Model efektivitas organisasi yang disebutkan dari Richard M. Steers dan pembahasan mengenai hubungan antara sifat pimpinan, perilaku pimpinan, variabel situasional, dan efektivitas organisasi dari Gibson (dikutip dari Ramdhan) memberikan pandangan yang berbeda namun saling melengkapi. Berikut adalah ringkasan dari ketiga model tersebut:

Model Efektivitas Organisasi oleh Richard M. Steers:

- a. Model Optimasi Tujuan:
 - 1) Organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda.
 - 2) Efektivitas diukur dengan membandingkan hasil-hasil dengan tujuan organisasi.
 - 3) Keberhasilan atau kegagalan organisasi dinilai relatif terhadap pencapaian tujuannya.

b. Perspektif Sistem:

- 1) Menyajikan organisasi sebagai sistem dengan komponen internal dan eksternal.
- 2) Hubungan antara komponen dalam dan luar organisasi mempengaruhi keberhasilan organisasi.
- 3) Pemahaman efektivitas melibatkan pemahaman hubungan sosial organisasi dengan lingkungan.

c. Tekanan pada Perilaku:

- 1) Melihat efektivitas organisasi dari hubungan antara apa yang diinginkan oleh organisasi dan apa yang diperoleh.
- 2) Jika harapan dan pencapaian relatif homogen, ada potensi untuk meningkatkan prestasi keseluruhan organisasi (Saputro, 2020).

2. Indikator Efektivitas

Menurut Richard M. Steers (1985), menyebutkan bahwa indikator efektivitas terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Pemahaman program, pentingnya pemahaman program sangat diperlukan agar program dapat berjalan dengan baik.
- b. Ketepatan sasaran, program dapat dikatakan efektif jika sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan.
- c. Ketepatan waktu, semakin tepat suatu program dapat terselesaikan maka akan semakin efektif program tersebut.
- d. Tercapainya tujuan, jika suatu program banyak memberikan manfaat maka program tersebut semakin efektif.
- e. Perubahan nyata, program dikatakan efektif jika memberikan perubahan yang nyata dan menjadi indikator keberhasilan dan efektivitas suatu program.

Dengan memperhatikan dan mengevaluasi aspek-aspek ini, dapat mengukur sejauh mana suatu program berhasil dan efektif dalam mencapai tujuannya. Indikator-indikator tersebut memberikan gambaran tentang kualitas pelaksanaan dan hasil dari suatu program (Fauziah et al., 2022).

3. Prinsip Efektivitas

Menurut Hendro (2010: 91-92) dalam Ningsih (2020) Prinsip efektivitas yang mengedepankan empat komponen utama dalam pencapaian kerja yaitu, sebagai berikut:

a. *Accuracy* (Ketepatan)

Dalam penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kualitas dan biaya yang sesuai dengan anggaran.

b. *Speed* (Kecepatan)

Cepat dalam proses penyelesaian pekerjaan tetapi tetap menyesuaikan dengan prosedur yang ditentukan.

c. *Efficiency* (Hemat)

Hemat dalam penggunaan waktu dan biaya. Untuk itu dibutuhkan manajemen waktu yang bagus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan untuk biaya dibutuhkan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan cara untuk dapat mengeluarkan biaya seefisien mungkin tanpa mengorbankan kualitas dan target yang telah ditentukan.

d. Keselamatan

Menjaga keselamatan di sini yaitu menyelesaikan masalah tanpa menciptakan masalah baru.

4. Faktor-faktor yang Mendorong efektivitas

Menurut Stephen P. Robbins (2001:225) dalam Ningsih (2020) Terdapat 4 (empat) faktor yang mendorong tingkat efektivitas, sebagai berikut:

- a. Pengawasan
- b. Motivasi
- c. Pengungkapan Emosi
- d. Informasi

Terdapat faktor lain yang memberikan dorongan terhadap efektivitas kinerja, yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kelebihan dan keterampilan yang dimiliki
- b. Diberikan fasilitas perlengkapan yang sesuai dengan standar
- c. Memberikan informasi dengan jelas dan terarah
- d. Melakukan pengawasan
- e. Memberikan rasa aman dan tenang

(Ningsih, 2020)

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, berdasarkan ketentuan DP3, kinerja pegawai dapat dinilai dari delapan aspek yaitu kesetiaan, kejujuran, dan prestasi, kerja serta ketaatan. Terdapat unsur lain yang dilakukan dalam penilaian yaitu kerjasama, prakarsa, dan kedisiplinan serta kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya. (Andriansyah, 2017)

Penilaian tersebut memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi dan perilaku pegawai di tempat kerja. Dengan mengevaluasi aspek-aspek ini, perusahaan dapat mengidentifikasi dimana letak kekuatan dan potensi untuk dapat dikembangkan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan pegawai serta perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan sebagai hasil konkret dari pekerjaan yang dilakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ini mencakup aspek pencapaian tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Evaluasi kinerja menjadi penting untuk memahami sejauh mana karyawan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi (Meltareza & Arti, 2023).

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dari para karyawan dapat mencerminkan sejauh mana perusahaan tersebut berhasil mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2006) tentang indikator kinerja karyawan terdapat beberapa aspek yang dapat

dinilai untuk mengukur kinerja individu. Berikut terdapat enam indikator kinerja karyawan:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas kerja dari seorang karyawan dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti seberapa banyak pencapaian yang karyawan tersebut lakukan. Di Setiap perusahaan pastinya memiliki target yang harus terpenuhi dalam kurun waktu tertentu. Memfokuskan terhadap jumlah hasil dari *output* yang dihasilkan karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Parameter dari ketepatan waktu ini melihat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dengan koordinasi yang baik terhadap hasil *output*.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya dalam perusahaan yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dengan mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku untuk mencapai hasil yang maksimal.

e. Kemandirian

Tingkat kemandirian dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka dapat melihat kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri tanpa terlalu banyak supervisi atau bantuan external.

Pemahaman mengenai keenam indikator ini dapat membantu perusahaan untuk secara komprehensif mengevaluasi dan mengelola

kinerja karyawan. Melalui pengukuran aspek-aspek ini, organisasi dapat mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Sespamardi, 2018).

3. Pengaruh Kinerja karyawan

Menurut Henry Simamora (1995:500), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

- a. Faktor individual:
 - 1) Demografis
 - 2) Kemampuan dan Keahlian
 - 3) Latar Belakang
- b. Faktor psikologis:
 - 1) Motivasi
 - 2) Pembelajaran
 - 3) keperibadian
 - 4) Attitude
 - 5) Persepsi
- c. Faktor organisasi perusahaan:
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) Potensi
 - 3) Struktur
 - 4) Penghargaan
 - 5) Job design

Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan kinerja perusahaan (Sihombing & Batoebara, 2019).

4. Kualitas Kinerja Karyawan

Produktivitas suatu kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterampilan yang diperlukan, karakteristik pribadi yang baik, dan didukung dari pimpinan. Faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja kelompok termasuk norma, ukuran kelompok, penilaian peran,

status, susunan demografi, kekohesifan, dan tugas kelompok. Selain itu, kepuasan anggota kelompok juga dipengaruhi oleh hubungan dan persepsi peran kinerja antara atasan dan bawahan.

5. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk dapat mengetahui mengenai penilaian kinerja karyawan yang disampaikan oleh Draft mencakup beberapa langkah yang umumnya dilibatkan dalam proses penilaian kinerja. Berikut rincian dari langkah-langkah tersebut:

a. Peninjauan dan penilaian kinerja karyawan

Menganalisis kinerja karyawan selama periode waktu yang ditentukan. Menilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Merekam penilaian

Mencatat seluruh hasil kinerja dalam bentuk tertulis maupun elektronik dan menyimpan data penilaian untuk keperluan rekam jejak dan referensi.

c. Memberikan umpan balik

Memberikan apresiasi dan pujian terhadap pekerjaan yang baik. Dan juga menyampaikan area-area kinerja yang perlu untuk ditingkatkan atau dikembangkan, serta menyajikan saran atau rekomendasi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan mendatang.

d. Penggunaan informasi untuk perubahan kinerja

Membantu karyawan dalam merencanakan tindakan untuk perbaikan dalam mengatasi kelemahan atau meningkatkan kinerja. Serta menyediakan pelatihan atau bimbingan yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perlu dilakukan perancangan tujuan kinerja yang jelas dan dapat diukur untuk periode berikutnya.

Perlunya dilakukan apresiasi dalam penilaian kinerja yaitu untuk dapat memberikan dorongan kepada para karyawan yang memotivasi untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Selain

mengapresiasi kinerja karyawan diperlukan juga proses pengembangan pribadi seperti memberikan informasi dari penilaian yang dapat membantu karyawan untuk mengidentifikasi area pengembangan pribadi. Dan dalam proses pengambilan keputusan manajer dapat menggunakan hasil dari penilaian untuk dilakukan pengambilan keputusan, seperti promosi, bonus, atau pengembangan karir (Saputro, 2020).

6. Tujuan dan manfaat pengukuran Kinerja karyawan

Menurut Mulyadi (2016:15), tujuan dilakukannya pengukuran kinerja yaitu untuk:

a. Motivasi untuk pencapaian sasaran organisasi

- 1) Menginspirasi individu yang mungkin kurang fokus terhadap tujuan organisasi atau tidak mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Tujuannya yaitu agar tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi dapat terwujud

b. Pengendalian perilaku yang tidak diinginkan

- 1) Fungsinya untuk mengendalikan perilaku yang tidak sesuai atau tidak diinginkan
- 2) Melibatkan pemberian umpan balik terkait hasil dari kinerja agar tepat waktu
- 3) Menyertakan penghargaan sebagai salah satu mekanisme untuk menyerahkan perilaku karyawan ke arah yang diinginkan.

Dengan demikian, pengukuran kinerja memiliki peran ganda, yaitu untuk pendorong motivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dan sebagai alat pengendalian untuk mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan standar yang diinginkan.

Untuk menjalankan pengukuran kinerja yang efektif, penting untuk memiliki alat ukur yang tepat. Filosofi dasar yang digunakan dalam merancang sistem pengukuran kinerja harus selaras dengan strategi, tujuan, dan struktur organisasi. Sebuah sistem pengukuran kinerja yang efektif tidak hanya memungkinkan manajemen untuk

mengawasi dan mengendalikan proses-proses dengan lebih baik, tetapi juga memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus diukur dan bagaimana itu akan diukur, perusahaan dapat mengidentifikasi keberhasilan serta area yang perlu perbaikan, sehingga dapat mengarahkan sumber daya dengan lebih efisien dan efektif. (Aprilla et al., 2023).

D. Landasan Teologis

1. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting. Al Qur'an memuat banyak ayat dan surah yang membicarakan mengenai aspek kepemimpinan. Menurut imam al-thabari menyebutkan bahwa khalifah dalam QS. AL-Baqarah (2):30 mengandung penjelasan bahwa sebagai seorang pemimpin yang memiliki tugas yaitu menempati dan memakmurkan bumi serta sebagai pengganti Allah dalam hal penegakkan hukum di bumi (Muttaqin, 2020).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Q.S Al Baqarah (2): 30).

Imam Al-Thabari menyebutkan secara jelas bahwa khalifah dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 30 memiliki pengertian sebagai seorang pemimpin yang memiliki tugas untuk menempati dan memakmurkan bumi serta sebagai pengganti Allah dalam urusan menegakkan hukum di bumi. Atas dasar tersebut, kata khalifah dapat disejajarkan dengan kata pemimpin.

Dalam kisah nabi Adam sebagai *khalifah*, Al Qur'an menerangkan dengan jelas. Bahwa, Al Qur'an mengkritik kepemimpinan yang hanya berfokus pada kesalehan spiritual. Kesimpulan ini didapatkan dari dialog antara malaikat dan Tuhan dalam QS. Al Baqarah ayat 30, di mana malaikat merasa sedikit heran dengan kehendak Allah yang ingin menjadikan seorang wakil di bumi. Mereka berargumen bahwa mereka para malaikat memiliki spiritual yang tinggi dan selalu beribadah kepada Allah SWT. Sementara *khalifah* yang akan diangkat Allah memiliki sifat buruk seperti suka membuat kerusakan dan menumpahkan darah. Kisah ini dijelaskan oleh Ibn Katsir, dimana respon malaikat menunjukkan bagaimana mereka membanggakan kesalehan spiritual mereka. Mereka beranggapan bahwa kesalehan spiritual saja cukup untuk membuat mereka layak menjadi *khalifah*. Namun, hal ini tidak membuat mereka pantas untuk menjadi *khalifah*. Oleh karena itu, kesalehan spiritual saja tidak cukup untuk menjadi pemimpin. Dengan kata lain, iman (spiritualitas) tanpa ilmu (kemampuan memimpin) tidak cukup untuk mengemban amanat kepemimpinan, iman (kesalehan spiritual) harus didampingi dengan ilmu pengetahuan untuk memperkuat kepemimpinan dan membangun peradaban yang kokoh. (Muttaqin, 2020)

Menurut perspektif Islam, terdapat dua peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin, yaitu: (1) pelayan, pemimpin merupakan pelayan bagi setiap pengikutnya, maka seorang pemimpin wajib untuk memberikan kesejahteraan untuk para pengikutnya. (2) pemandu, pemimpin merupakan pemandu yang memberikan arahan kepada para pengikutnya untuk dapat menunjukkan jalan yang terbaik bagi pengikutnya untuk dapat selamat sampai tujuannya. Dalam perspektif Islam para pemimpin lebih bertanggung jawab dalam memimpin suatu organisasi (Rivai, 2004). Mengenai tanggung jawab seorang pemimpin, nabi bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو الْيَمَانِ أَخْبَرَنَا شُعَيْبٌ عَنْ الزُّهْرِيِّ أَخْبَرَنِي عُبَيْدُ اللَّهِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُثْمَانَ بْنِ مَسْعُودٍ أَنَّ أَبَا سَعِيدٍ قَالَ حَدَّثَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمًا حَدِيثًا طَوِيلًا عَنِ الدَّجَالِ فَكَانَ

فِيمَا يُحَدِّثُنَا بِهِ أَنَّهُ قَالَ يَا أَيُّهَا الدَّجَالُ وَهُوَ مُحَرَّمٌ عَلَيْهِ أَنْ يَدْخُلَ نِقَابَ الْمَدِينَةِ فَيَنْزِلُ بَعْضَ السَّبَاخِ الَّتِي تَلِي الْمَدِينَةَ فَيَخْرُجُ إِلَيْهِ يَوْمَئِذٍ رَجُلٌ وَهُوَ خَيْرُ النَّاسِ أَوْ مِنْ خِيَارِ النَّاسِ فَيَقُولُ أَشْهَدُ أَنَّكَ الدَّجَالُ الَّذِي حَدَّثَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حَدِيثَهُ فَيَقُولُ الدَّجَالُ أَرَأَيْتُمْ إِنْ قَتَلْتُ هَذَا ثُمَّ أَحْيَيْتُهُ هَلْ تَشْكُرُونَ فِي الْأَمْرِ فَيَقُولُونَ لَا فَيَقْتُلُهُ ثُمَّ يُحْيِيهِ فَيَقُولُ وَاللَّهِ مَا كُنْتُ فِيكَ أَشَدَّ بَصِيرَةً مِنِّي الْيَوْمَ فَيُرِيدُ الدَّجَالُ أَنْ يَقْتُلَهُ فَلَا يُسَلِّطُ عَلَيْهِ

Telah disampaikan kepada kami [Ismail], telah diceritakan kepada saya [Malik] oleh [Abdullah bin Dinar], dari [Abdullah bin Umar] radiallahu 'anhuma, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam menyampaikan, "Ketahuilah, setiap dari kalian berperan sebagai pemimpin, dan setiap dari kalian akan diminta pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Penguasa yang memimpin rakyat akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya, kepala keluarga memimpin anggota keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadap mereka, begitu juga isteri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan anak-anaknya. Begitu juga, budak dari seseorang bertanggung jawab sebagai pemimpin terhadap harta tuannya dan akan diminta pertanggungjawaban terhadapnya. Ketahuilah, setiap individu bertanggung jawab atas yang dipimpinnya." (Hadits Bukhari, 2023).

Contoh kepemimpinan dalam perspektif Islam merupakan *khulafaur Rasyidin*, mereka melihat kepemimpinan yang mereka emban merupakan amanat dari Allah yang memang harus untuk dilaksanakan secara adil dan bijaksana, sehingga cara mereka memimpin raykatnya seperti pelayan yang mengabdikan kepada majikannya disamping juga mengarahkan untuk dapat menjalankan Islam secara Islami.

Adapun teori kepemimpinan telah banyak dirumuskan oleh para ilmuwan barat antara lain: teori ciri, teori perilaku, teori kemungkinan yang di dalamnya terdapat model kemungkinan Fiedler, teori sumber daya kognitif, teori kepemimpinan situasional, teori pertukaran pemimpin anggota, teori jalur tujuan (*path-goal*), dan teori model partisipasi pemimpin. Terdapat teori atribusi kepemimpinan, teori kepemimpinan

karismatik, dan teori kepemimpinan transformasional berlawanan dengan transformasional (Said, 2010).

Pentingnya membangun etika dan moral bagi seorang pemimpin, karena untuk menemukan seorang pemimpin yang menegakkan kredibilitas, memiliki moral yang baik dan mampu menegakkan etika itu sulit untuk ditemukan. Dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang, suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu menegakkan etika, tetapi juga memiliki sifat amanah, konsisten dalam menjalankan kesepakatan dan janji, serta teguh dalam prinsipnya. Seorang pemimpin harus jujur dan bertanggung jawab dalam mengemban tugasnya, serta memiliki kekuatan iman untuk menolak godaan dan menghindari kesempatan yang dapat menggoyahkan integritasnya. Tantangan menjadi seorang pemimpin di era saat ini semakin kompleks, memerlukan kesediaan untuk terus belajar, membaca, dan mengikuti perkembangan pengetahuan terbaru. Pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai persoalan yang berkaitan dengan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya agar dapat mengambil keputusan yang tepat dan memimpin dengan efektif.

Moralitas memegang peran sentral dalam kehidupan manusia, baik secara individu maupun sebagai bagian dari suatu kelompok. Hal ini menjadi landasan bagi manusia dalam berinteraksi dalam masyarakat, negara, maupun internasional, dengan tujuan mewujudkan ketertiban dan keteraturan yang berkelanjutan. Ketika moralitas di suatu negara terabaikan atau terkikis, maka berbagai bentuk kekacauan dapat timbul dan berlarut-larut. Sebagai bangsa Indonesia yang memiliki budaya luhur dan religius, sumber ajaran moralitas kita berasal dari Pancasila, yang mencerminkan nilai-nilai kearifan lokal dan universal, serta ajaran agama yang menjadi pedoman bagi kehidupan beragama dan berkehidupan sosial. Dengan memegang teguh nilai-nilai moralitas yang tercermin dalam Pancasila dan ajaran agama, diharapkan kita dapat menjaga keharmonisan dan ketertiban dalam bermasyarakat dan berbangsa (Hutahaean, 2021).

Islam memberikan banyak pedoman etika dan moral untuk kepemimpinan, yang dijelaskan dalam al qur'an, hadis nabi Muhammad saw, maupun kesepakatan (ijma) para ulama. Seluruh ajaran etika dan moral dalam kehidupan masyarakat sebenarnya merupakan bagian dari etika dan moral kepemimpinan. Namun, pokok dari semua pedoman tersebut merupakan konsep amanah (kepercayaan) dan keadilan. Amanah mengacu pada tanggung jawab dan integritas, sedangkan keadilan merupakan prinsip fundamental dalam kepemimpinan Islam, memastikan bahwa keputusan dan tindakan pemimpin adil dan merata bagi semuanya. Sebagaimana firman Allah swt dalam QS. An-Nahl/16:90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahannya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Tantangan kepemimpinan saat ini dianggap sebagai kunci utama dalam mewujudkan negara dan masyarakat yang memiliki moralitas. Struktur masalah tersebut seringkali muncul akibat politik kekuasaan, di mana ketidakseimbangan kekuatan politik menghambat upaya serius untuk mengatasi segala bentuk ketidakadilan (Maloko, 2013).

2. Efektivitas dalam Perspektif Islam

Terciptanya efektivitas kinerja akan berdampak pada terjaminnya percepatan, kelancaran, pelayanan dengan baik dan tepat sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahan

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya

kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Maksud dari ayat di atas yaitu di dalam dunia kerja, seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, agar mendapatkan keberkahan dan ganjaran yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.

Efektivitas merupakan bentuk nyata dari yang dilakukan setiap orang dengan cara yang tepat sehingga perannya dalam melakukan pekerjaan dapat mencapai tujuan. Hal ini berkaitan dengan Al qur'an surat Al-Muddasir ayat 38

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya:

”Tiap -tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap individu yang diberikan tugas harus memikul tanggung jawab, tidak boleh mengabaikan kewajiban, dan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang disepakati. (Ningsih, 2020)

طَقَلْ هِيَ مَوَاقِيْتُ لِلنَّاسِ وَالْحَجِّطِ وَالْبِرُّ بَانَ تَأْتُوا بَسْئَلُونَكَ عَنِ الْآهْلِ
الْبَيْتِ مِنْ ظُهُورِهَا وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ انْفَى وَأَتُوا الْبَيْتِ مِنْ أَبْوَابِهَا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ

Artinya:

“Mereka bertanya kepadamu (Muhammad) tentang bulan sabit. Katakanlah, "Itu adalah (penunjuk) waktu bagi manusia dan (ibadah) haji." Dan bukanlah suatu kebajikan memasuki rumah dari atasnya, tetapi kebajikan adalah (kebajikan) orang yang bertakwa. Masukilah rumah-rumah dari pintu-pintunya, dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung” (Q.S. AL-Baqarah 2: 189).

Ayat di atas menjelaskan mengenai pemanfaatan waktu yang harus dimaksimalkan, bahkan umat manusia dituntut untuk mengisi seluruh waktunya untuk melakukan amalan kebaikan. Keadaan bulan seperti jawaban Al qur'an yaitu untuk dapat mengetahui waktu-waktu.

Pengetahuan mengenai waktu menuntut untuk dapat direncanakan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan aktivitas yang bermanfaat.

Kata ihsan bermakna melakukan sesuatu yang baik, secara optimal dan maksimal. Bahkan dalam hadits di atas diberikan contoh pada saat menyembelih hewan atau binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dengan menyebut asma Allah sebelum menyembelihnya. Ini menunjukkan bahwa segala sesuatu tidak boleh dilakukan dengan tergesa-gesa dan melakukannya sekehendak hati.

Jika dikaitkan dengan efektivitas, maka hadits ini menganjurkan jika melakukan sesuatu lakukanlah dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari yang jelek menjadi baik, dari yang baik menjadi lebih baik. (Harmonika, 2017)

3. Kinerja Karyawan dalam perspektif Islam

Kinerja menurut perspektif Islam merupakan cara para individu dalam melakukan pengembangan diri. Kinerja tidak hanya sekedar tindakan, tetapi juga merupakan perwujudan dari upaya pengembangan diri yang dilakukan oleh individu untuk menciptakan karya-karya yang berkualitas.

لِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (Al Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan yang dilakukan oleh manusia berdasarkan dengan apa yang mereka kerjakan. Itu menjelaskan bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik maka akan mendapatkan hasil yang baik dan akan memberikan keuntungan untuk organisasinya. Kita dapat mengambil hikmahnya bahwa setiap manusia yang bekerja dengan baik maka akan mendapatkan balasan yang sesuai

dengan apa yang telah dikerjakannya. Seperti Allah SWT yang akan meninggikan derajat bagi mereka yang bekerja. (Ni'Ariza, 2017)

Langkah awal yang seharusnya dikerjakan dalam bekerja yaitu melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self assessment*). Dalam Islam terdapat beberapa unsur dalam melakukan penilaian terhadap kinerja yaitu:

- a. Niat bekerja yang didasarkan pada keikhlasan kepada Allah SWT.
- b. Jika melakukan pekerjaan harus memberikan pedoman Islamiyah secara keseluruhan
- c. Motivasi untuk bekerja yaitu untuk mencari keberkahan di dunia untuk menghantarkan ke akhirat
- d. Dalam melakukan pekerjaan dituntut untuk menerapkan asas efisiensi dan menjaga kelestarian alam
- e. Tetap menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat dengan tetap menjaga ibadah di tengah kesibukan pekerjaan

Di Dalam unsur penilaian kinerja diatas, seorang pekerja adalah individu yang mengabdikan tenaga dan pikirannya untuk kebaikan pribadi, keluarga, masyarakat, dan negara, tanpa menimbulkan kesusahan bagi orang lain. Karenanya, dalam Al Qur'an, golongan yang dianggap sebagai ahli surga bukanlah yang memiliki jabatan tinggi, melainkan mereka yang menjalankan tugas mereka dengan ikhlas dan ridha kepada Allah SWT. Di dalam Al Qur'an menegaskan bahwa golongan yang beruntung dan baik disebut sebagai *al-falah*, yaitu orang-orang yang bertaqwa kepada Allah SWT, khusyuk dalam ibadah, sopan dalam tutur kata, menjaga pandangan, serta memenuhi tanggung jawab sosial seperti memberikan zakat dan berbagai bentuk amal lainnya. (Ningsih, 2020)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dari kata "amalakum" yang berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini juga bisa diartikan amalan di dunia berupa pencapaian selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu merupakan kinerja.

Penilaian terhadap kinerja merupakan salah satu proses suatu organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat serta kemampuannya atau bisa disebut juga bentuk nyata dari kompetensi seseorang dari jabatannya. Hasil yang dicapai karena peran jabatan tertentu dengan periode tertentu. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang sudah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Adapun indikator kinerja menurut Bernardian dan Russell yaitu:(Maguni & Maupa, 2018)

- a. Bertanggung jawab terhadap kualitas hasil kerjanya
- b. Bertanggung jawab terhadap kuantitas hasil kerjanya
- c. Efisiensi waktu
- d. Bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi
- e. Bekerjasama dalam menjalankan tugas
- f. Kemampuan dalam menghadapi kesulitan dan bagaimana menyelesaikannya
- g. Melakukan koordinasi di setiap tugas atau pekerjaannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam kajian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini bersifat penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan secara sistematis dan terperinci untuk memastikan perolehan data yang akurat dari situasi lapangan. Responden penelitian mencakup pimpinan utama dan karyawan perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.

Menurut pendapat Bogdan (1986) dan Taylor (1975), Guba dan Taylor (1985), serta Kirk dan Miller (1986) mengemukakan bahwa pendekatan kualitatif itu memiliki ciri-ciri: pertama, bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan menggunakan pengamatan kualitatif, kedua, kualitas yang menunjukkan pada segi alamiah yang dipertentangkan dengan jumlahnya, ketiga, penelitian kualitatif diartikan sebagai penelitian yang tidak menggunakan perhitungan. Kemudian kesan yang ditarik oleh Moleong merupakan berbagai istilah yang digunakan tentang pendekatan kualitatif adalah sama aja.

Dilihat dari pemakaian berbagai istilah itu lebih lanjut dapat diuraikan bahwa: Pertama, perbedaan kualitatif dengan kuantitatif sebagai dua pendekatan penelitian yang tampaknya akan tetap ada; kedua, pendekatan kualitatif dengan ciri-ciri tertentu sebagai alternatif penelitian akan selalu berkembang; ketiga, selalu terdapat peluang yang saling berpengaruh antara disiplin dan subdisiplin ilmu pengetahuan dalam pengembangan teori serta metodologi penelitian; keempat, penggunaan statistik dalam ilmu-ilmu sosial memberikan peluang pada jenis pendekatan penelitian yang baru, penggabungan keduanya dengan sadar, yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif; dan kelima, kehidupan nyata yang penuh oleh kehidupan manusia itu yang berubah-ubah, sebagai pelaku sosial dalam tatanan kebudayaan akan selalu memberikan gagasan bagi pemilik ilmuwan sosial. (Abdussamad, 2021).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen. Yang beralamat di Lamban Satu, Karangklesem, Kec. Pekuncen, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih oleh peneliti untuk mengetahui dan juga untuk dapat memahami proses gaya dan juga peranan kepemimpinan di perusahaan ini untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek di dalam penelitian kualitatif merupakan beberapa pihak yang dijadikan sasaran dalam penelitian dan dijadikan sebagai sumber untuk mendapatkan informasi untuk penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif subjek yang dijadikan fokus hanya mereka yang mampu menyediakan informasi yang diperlukan. Subyek penelitian menjadi satu-satunya sumber data atau informasi yang diperlukan dalam konteks penelitian ini, yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Owner dan direktur dari perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen selaku informan utama
2. Para pegawai di perusahaan CV. Candra Putra sebagai informan utama
3. Karyawan divisi keuangan di perusahaan CV. Candra Putra sebagai informan tambahan.

Dalam penelitian ini peneliti memilih informan dengan teknik *purposive sampling* artinya pengambilan sumber data dengan melakukan beberapa pertimbangan. Pertimbangan yang dilakukan yaitu dengan mengamati orang yang memang dianggap mengetahui tentang apa yang dibutuhkan oleh peneliti sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

D. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah pimpinan dan karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen.

1. Sumber data primer

Sumber data yang langsung berkaitan dengan penelitian ini berasal dari hasil observasi langsung di lapangan.

2. Sumber data sekunder

Sumber data yang terkait dengan penelitian bersumber dari artikel, jurnal, buku-buku dan penelitian terdahulu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dokumentasi dan triangulasi.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan oleh peneliti untuk langsung turun ke lapangan agar dapat mengamati aktivitas dan perilaku para individu di lokasi penelitian. Dengan teknik ini peneliti melakukan pengamatan berupa merekam, mencatat dengan baik dan terstruktur atau semi terstruktur aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian. Peneliti yang menggunakan teknik ini dapat terlibat dalam peran-peran yang bervariasi, mulai dari sebagai nonpartisipan hingga menjadi partisipan utuh (Sudaryono, 2018).

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk dapat *face-to-face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan narasumber, mewawancarainya bisa dengan telepon, atau dengan *focus group interview* (interview dengan kelompok tertentu). Wawancara yang dilakukan secara berkelompok maka memerlukan pertanyaan-pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka untuk memunculkan pandangan dan opini yang terbuka dari para narasumber (Sudaryono, 2018).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi terdapat beberapa bentuk, bisa berbentuk tulisan, karya-karya, gambar, dll. Hasil dari observasi dan wawancara, akan lebih kredibel jika dilengkapi dengan sejarah pribadi (Sugiyono, 2017).

Menurut Arikunto (2000) metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang hal-hal yang berbentuk catatan, transkrip,

majalah, buku dan sebagainya. Dokumen yang diperlukan dalam penelitian kualitatif yaitu dokumentasi yang relevan untuk dapat melengkapi data-data dalam penelitian. (Abdussamad, 2021).

4. Triangulasi

Triangulasi merupakan pengujian kredibilitas atau pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Terdapat tiga jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan melakukan pengecekan data yang sebelumnya telah diperoleh melalui berbagai sumber, triangulasi teknik yaitu dilakukan dengan cara pengecekan data kepada sumber dengan teknik yang berbeda-beda, dan triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan teknik wawancara dan observasi dalam waktu atau situasi yang berbeda. Inti dari penjelasan diatas yaitu triangulasi merupakan pengecekan hasil penelitian dari peneliti yang lain dengan melakukan pengumpulan data (Sudaryono, 2018).

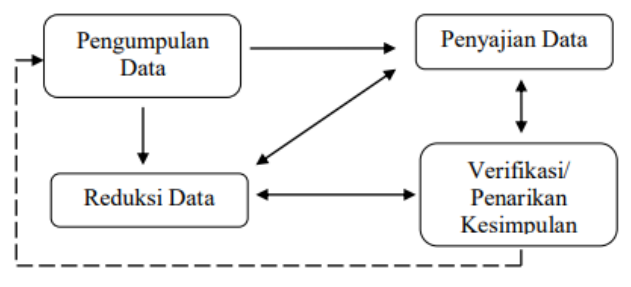
Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu triangulasi sumber, karena untuk dapat menguji kredibilitas data diperlukan pengecekan dari data yang telah dilakukan sebelumnya. Setelah mendapatkan beberapa data sumber tersebut kemudian didefinisikan, dikategorikan, dilihat mana yang memiliki pandangan yang sama dan berbeda dan mana yang lebih akurat dari sumber data tersebut. (Abdussamad, 2021).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang diperlukan untuk menyusun informasi secara terstruktur. Data diperoleh dari berbagai sumber, yaitu dengan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam, dan dilakukan secara berkala hingga datanya jenuh. Dengan dilakukannya penelitian secara berkala maka akan mendapatkan data yang bervariasi. Untuk penelitian kualitatif belum memiliki pola yang jelas. Oleh karena itu sering terjadi kesulitan dalam melakukan analisis. Seperti yang dikatakan

oleh Miles dan Huberman (1984), “Yang paling serius dan sulit dalam analisis kualitatif, karena metode analisis kualitatif belum dirumuskan dengan baik (Sugiyono, 2017).

Peneliti menggunakan teknik analisis data berdasarkan konsep Miles dan Huberman, yang menggambarkan bahwa kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus-menerus pada setiap tahap penelitian, dari awal hingga data dinyatakan lengkap. Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara berkala sampai dengan tuntas, sehingga datanya jenuh. Kegiatan analisis data melibatkan:



Gambar 3.1 Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

1. Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian kegiatan yang utamanya yaitu mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif proses pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi atau gabungan ketiganya. Proses pengumpulan data dilakukan secara berkala, mungkin hingga berbulan-bulan, untuk mendapatkan data yang banyak. Untuk tahapan awal peneliti harus mencari informasi terlebih dahulu tentang apa yang ingin diteliti kemudian semuanya dilihat, didengar dan direkam. Dengan begitu peneliti mendapatkan data yang banyak dan juga bervariasi.

2. Reduksi Data

Setelah dilakukannya proses pengumpulan data, yang selanjutnya yaitu reduksi data. Data yang telah didapatkan sebelumnya dilakukan analisis data melalui reduksi data. Proses reduksi data berarti merangkum

dan memilih hal-hal pokok, sehingga dapat memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan begitu setelah memfokuskan pada hal-hal yang penting maka akan mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk dapat melakukan pengumpulan data yang selanjutnya dan melengkapi data yang memang dibutuhkan.

3. Penyajian Data

Setelah dilakukan reduksi data selanjutnya yaitu proses penyajian data. Dalam penelitian kualitatif proses penyajian data dapat berbentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, dll. Dengan proses penyajian data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang sebenarnya terjadi, melakukan perencanaan untuk selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan

Langkah yang terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Menurut Miles dan Huberman merupakan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan yang dilakukan di awal dikemukakan masih bersifat sementara dan akan mengalami perubahan bila menemukan bukti yang lain yang lebih kuat. Tetapi apabila penarikan kesimpulan yang dilakukan di awal telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten maka saat peneliti melakukan observasi kembali maka kesimpulan yang dikemukakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2017).

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan salah satu faktor penting dalam penelitian, untuk melakukan pengecekan diperlukan teknik untuk pemeriksaannya, yaitu pemeriksaan berdasarkan jumlah kriteria, terdapat empat kriteria dalam menentukan keabsahan data yaitu: kepercayaan, ketergantungan, keteralihan, dan kepastian (Abdussamad, 2021).

Dalam penelitian kualitatif, data yang didapatkan dapat dinyatakan valid jika tidak adanya perbedaan antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi. Tetapi perlu diketahui juga bahwa kebenaran itu realistis tidak bersifat tunggal, tetapi jamak. Artinya

memerlukan beberapa peneliti dengan latar belakangnya yang berbeda tetapi memiliki objek yang sama, kemudian akan mendapatkan beberapa temuan yang dinyatakan valid, kalau apa yang ditemukan tidak berbeda dengan kenyataan sesungguhnya (Sugiyono, 2017).



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

1. Sejarah dan kegiatan operasional CV. Candra Putra Pekuncen

Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen berdiri sejak tahun 2018, didirikan oleh bapak Irham Sauqi dan Bapak Ali. Pendirian perusahaan ini dilatarbelakangi oleh pengalaman bisnis yang telah lama dijalankan oleh satu pendirinya, yaitu bapak Ali sebelumnya telah mengelola usaha tersebut, namun kemudian memutuskan untuk mendirikan perusahaan ini bersama bapak Irham Sauqi.

Alasan awal pendirian perusahaan ini yaitu untuk memperluas dan mengembangkan usaha yang sudah ada, dengan kontribusi positif terhadap perekonomian dan menciptakan lapangan pekerjaan baru. Usaha ini kemudian dijalankan oleh bapak Irham Sauqi setelah pendiriannya. Dengan tujuan memberikan kontinuitas dan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Awalnya, perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen hanya menerima pesanan buku, terutama buku Lembar Kerja Siswa (LKS), untuk beberapa kecamatan saja. Namun, seiring berjalannya waktu, perusahaan ini berhasil memperluas cakupan bisnisnya. Kini, CV. Candra Putra Pekuncen dapat menerima pesanan buku hingga empat kabupaten, yaitu Banyumas, Purbalingga, Cilacap, dan Kebumen.

Pertumbuhan perusahaan juga terlihat dari peningkatan omsetnya. Awalnya, omset perusahaan hanya sekitar 300 juta rupiah. Namun, dengan berkembangnya bisnis dan ekspansi ke berbagai kabupaten, omset perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan. Saat ini, perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen mencapai omset yang luar biasa mencapai kurang lebih 2 miliar rupiah per tahunnya. Peningkatan ini mencerminkan kesuksesan dan penerimaan yang positif dari pasar serta kepercayaan para konsumen di berbagai wilayah terhadap pelayanan perusahaan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

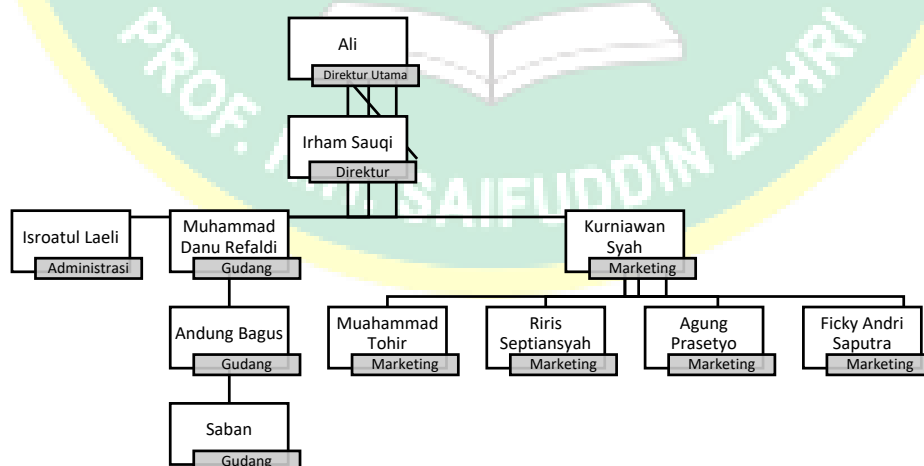
Dijadikan pilihan utama sebagai perusahaan distributor buku di Banyumas dan sekitarnya, yang menghadirkan solusi lengkap untuk kebutuhan sekolah. Kami berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada mitra bisnis kami, menjadi mitra yang dapat diandalkan, dan menciptakan nilai tambah dalam setiap interaksi.

Misi :

- a. Menyediakan pelayanan unggul guna mencapai kepuasan maksimal pelanggan, membangun loyalitas, dan menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan.
- b. Terus berinovasi dan mengikuti perkembangan zaman, sehingga kami dapat memenuhi segala kebutuhan konsumen dengan efektif dan efisien.
- c. Membangun hubungan yang kokoh dengan para mitra bisnis, melalui komunikasi yang transparan, saling mendukung, dan berlandaskan integritas yang tinggi.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Candra Putra Pekuncen

b. Jumlah Tenaga Kerja

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Direktur Utama	1
2.	Direktur Cabang	1
3.	Administrasi	1
4.	Marketing	5
5.	Gudang	3
	TOTAL	11

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kerja

c. Job Desk

1. Direktur Utama

Peran utama dari seorang direktur utama yaitu memegang kendali penuh terhadap arah strategi perusahaan. Direktur utama bertanggung jawab untuk merumuskan dan mengimplementasikan visi untuk jangka panjang, memastikan bahwa setiap langkah strategis yang diambil mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Keputusan tingkat tinggi diambil oleh seorang direktur utama, dan membimbing agar konsisten dalam pelaksanaan strategi perusahaan. Dengan fokus pada jangka panjang, inovasi, dan keberlanjutan. Berupaya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

Selain tanggung jawab inti yang telah dipaparkan, Direktur Utama (CEO) juga memiliki peran dan tanggung jawab tambahan, termasuk:

a. Tata kelola perusahaan:

- Memastikan agar praktik tata kelola perusahaan yang baik diadopsi dan standar etika bisnis dipatuhi dengan sungguh-sungguh.

b. Penentuan dan ketepatan kebijakan perusahaan

- Mengembangkan kebijakan perusahaan dan memastikan implementasinya oleh seluruh organisasi.

- Memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan semua peraturan dan hukum yang berlaku.

c. Manajemen risiko

- Mengidentifikasi dan mengelola risiko-risiko utama yang dapat mempengaruhi perusahaan

d. Komunikasi Eksternal

- berkomunikasi secara efektif dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti persetiaan utama.

2. Direktur

Sebagai seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan, direktur memiliki tanggung jawab yang luas dan juga krusial dalam menentukan arah, tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perannya mencakup pengambilan keputusan strategis, membimbing tim, dan memastikan tujuan perusahaan tercapai.

Terdapat beberapa point dan tugas utama yang melekat pada peran direktur:

a. Tata kelola perusahaan dan kepatuhan

- Menjamin perusahaan beroperasi sesuai dengan prinsip tata kelola perusahaan yang telah ditentukan.
- Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan internal.

b. Pengembangan organisasi

- Mengidentifikasi peluang pengembangan dan pertumbuhan perusahaan.
- Memberikan inovasi dan pengembangan untuk para karyawan.

c. Hubungan strategis

- Membangun dan memelihara hubungan dengan para investor dan pemangku kepentingan lainnya.
- Mewakili perusahaan dalam forum eksternal dan memperluas jejaring bisnis

Dengan menggabungkan kebijakan strategis, kepemimpinan yang kuat, dan kemampuan manajerial yang baik, seorang direktur bertanggung jawab untuk mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang.

3. Administrasi

Seorang administrasi dalam sebuah perusahaan memiliki peran penting untuk mendukung operasional sehari-hari. Tugas utamanya meliputi manajemen dokumen, pengelolaan fasilitas, dan dukungan umum untuk berbagai departemen. Administrasi bertanggung jawab untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas harian.

Terdapat beberapa point penting terhadap tugas dari seorang administrasi yaitu:

- a. Manajemen dokumentasi
 - Bertanggung jawab atas pengelolaan dokumen dan pengarsipan dokumen perusahaan
 - Memastikan keberadaan dan keamanan dokumen penting untuk keperluan administrasi dan hukum.
- b. Pembukuan dan administrasi keuangan
 - Membantu dalam kegiatan administrasi keuangan, seperti pencatatan transaksi keuangan, pengeluaran, dan penerimaan.
 - Menyediakan dukungan untuk penyusutan laporan keuangan.
- c. Korespondensi dan komunikasi
 - Menangani korespondensi internal dan eksternal, seperti surat, email, telepon, dan whatsapp.
 - Mengelola jadwal rapat dan membuat catatan rapat jika diperlukan.

d. Penyediaan dukungan administratif

- Memberikan dukungan administratif kepada bagian lain sesuai dengan kebutuhan, seperti pengaturan perjalanan bisnis, pembelian kantor, dan pengelolaan inventaris.

e. Pelayanan pelanggan internal

- Memberikan layanan dukungan dan bantuan kepada karyawan untuk keperluan administratif dan operasional sehari-hari.

Dengan mengelola tugas-tugas tersebut dengan tepat, seorang administrasi membantu menjaga efisiensi dan produktivitas di dalam perusahaan serta memastikan kelancaran berbagai kegiatan administratif yang mendukung kesuksesan operasional keseluruhan.

4. *Marketing*

Seorang yang bekerja dibidang pemasaran atau *marketing* dalam sebuah perusahaan memiliki tanggung jawab yang krusial untuk dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan visibilitas dan meningkatkan penjualan. Terdapat rincian tugas dan tanggung jawab dari seorang *marketing*:

a. Pengembangan strategi pemasaran

Berkolaborasi dengan tim manajemen untuk merancang strategi pemasaran yang efektif.

b. Pemasaran dan promosi

Merancang dan melaksanakan kampanye pemasaran yang efektif untuk mempromosikan produk atau layanan perusahaan

c. Manajemen hubungan pelanggan

Membangun dan memelihara hubungan baik dengan pelanggan untuk memastikan kepuasan pelanggan dan meningkatkan retensi.

d. Komunikasi dan presentasi

Berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pemangku kepentingan internal dan eksternal perusahaan, serta membuat presentasi untuk memperkenalkan kepada para calon pelanggan.

e. Penjualan dan negosiasi

Mendukung tim penjualan dalam menjangkau prospek baru, mengembangkan penawaran dan melakukan negosiasi untuk mencapai kesepakatan bisnis.

5. Warehouse (gudang)

Peran seorang warehouse (gudang) dalam suatu perusahaan sangat penting dalam rantai pasokan dan pengelolaan stok. Terdapat beberapa tugas dan tanggung jawab yang biasanya dimiliki oleh seorang warehouse (gudang):

a. Penerimaan barang

Menerima dan memverifikasi pengiriman barang yang masuk ke gudang, memastikan bahwa jumlah dan kondisi barang sesuai dengan pesanan.

b. Pemrosesan pesanan

Memproses pesanan pelanggan dengan mengambil barang dari stok gudang, memastikan keakuratan pesanan, dan mempersiapkan barang untuk pengiriman.

c. Penyimpanan dan penataan barang

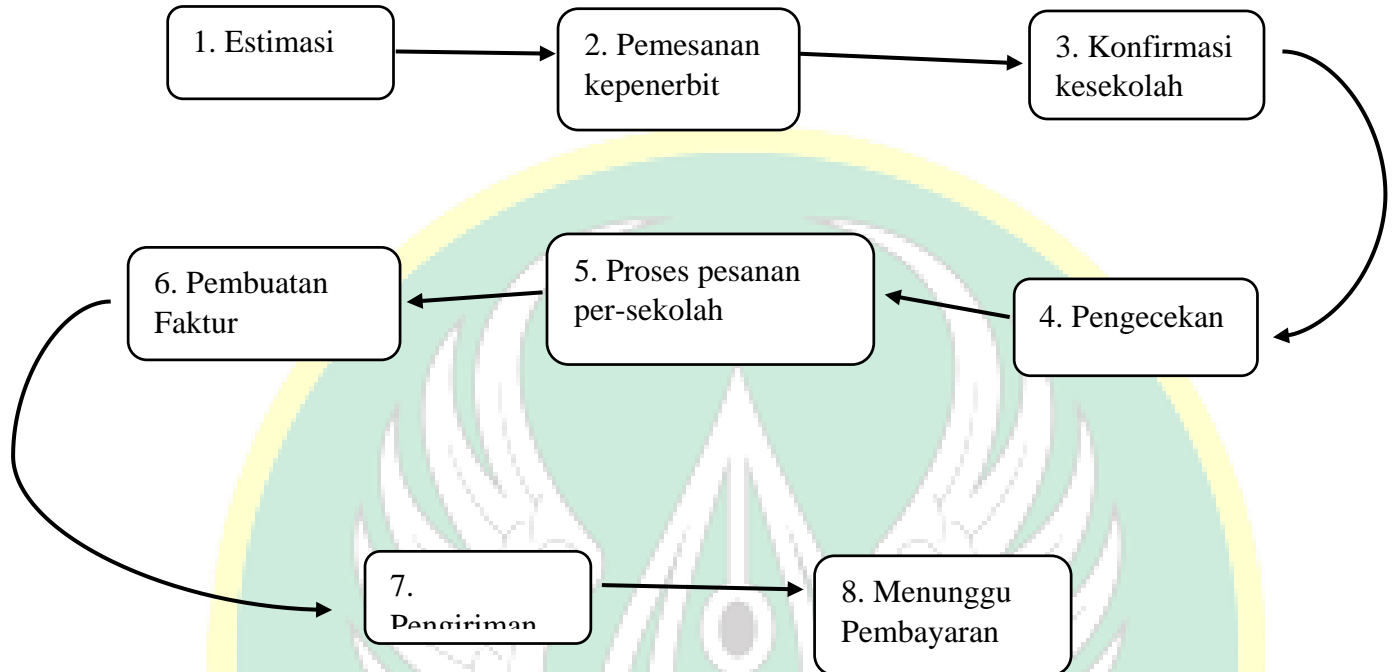
Mengatur barang secara efisien di dalam gudang untuk memaksimalkan ruang penyimpanan dan memudahkan aksesibilitas.

d. Perawatan dan pemeliharaan gudang

Memastikan bahwa gudang dan peralatan penyimpanan dalam kondisi baik dengan melakukan perawatan rutin dan perbaikan yang diperlukan.

Peran dari seorang warehouse dalam suatu perusahaan sangat vital, dalam menjaga efisiensi operasional dan memastikan kelancaran rantai pasokan.

4. Proses Jasa Pelayanan



Gambar 4.2 Proses Jasa Pelayanan

Untuk proses jasa pelayanan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen dimulai dari tahap pertama yaitu membuat estimasi pesanan, kemudian, langkah kedua yaitu menghubungi penerbit untuk memberikan informasi mengenai pemesanan yang ingin di buat. Selain itu, langkah ketiga, yaitu mengkonfirmasi pesanan kepada pihak sekolah yang bersangkutan untuk memastikan semua pesanan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan.

Langkah keempat dalam proses ini merupakan pengecekan ulang terhadap pesanan dari sekolah, bahwa tidak ada kesalahan ataupun kekurangan, untuk dilanjutkan ke-tahap berikutnya. Kemudian tahap kelima perusahaan akan memproses pesanan secara detail untuk selanjutnya dibuatkan faktur atas pesanan yang di pesan oleh sekolah.

Untuk langkah selanjutnya setelah pembuatan faktur maka dilakukan pengiriman kepada sekolah yang bersangkutan untuk dapat di diterima oleh pihak sekolah. Dan untuk tahap terakhir yaitu menunggu pembayaran dari sekolah, di mana dari perusahaan memberikan tenggat waktu kepada pihak sekolah untuk segera melunasi pembayaran pesanan sesuai dengan kesepakatan yang sebelumnya dilakukan. Dengan demikian, proses jasa pelayanan di perusahaan ini terdiri dari serangkaian langkah yang terorganisir mulai dari estimasi hingga pengiriman, dengan memfokuskan pada keakuratan dan kepuasan pelanggan.

5. Perkembangan Perusahaan

Perkembangan perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen dapat dilihat dari peningkatan omset yang didapatkan. Pada awalnya, omset yang didapatkan sekitar Rp300 jt. Dengan menerapkan strategi ekspansi bisnis ke berbagai kabupaten, omset yang didapatkan perusahaan mengalami peningkatan. Untuk saat ini omset perusahaan telah mencapai kurang lebih 2 miliar rupiah per tahunnya. Peningkatan omset ini bukan hanya mencerminkan kesuksesan perusahaan dalam menjangkau pasar yang lebih luas, tetapi juga menunjukkan bahwa para konsumen dari berbagai wilayah telah mempercayai layanan yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini menjadi bukti yang nyata mengenai penerimaan positif dari pasar terhadap produk atau layanan yang disediakan oleh CV. Candra Putra Pekuncen.

Data Pencapaian Pendapatan CV. Candra Putra Pekuncen				
No.	Tahun	Target	Omset	
1	2020	Rp 1,000,000,000	Rp 544,272,000	-Rp 455,728,000
2	2021	Rp 1,250,000,000	Rp 2,149,508,500	Rp 899,508,500
3	2022	Rp 1,500,000,000	Rp 2,733,476,175	Rp 1,233,476,175
4	2023	Rp 1,750,000,000	Rp 2,341,000,000	Rp 591,000,000
5	2024	Rp 1,850,000,000		

Tabel 4.2 Data Pencapaian Pendapatan CV. Candra Putra Pekuncen

Dari data pencapaian pendapatan di atas, dapat dilihat secara rinci perkembangan kinerja perusahaan. Meskipun pada tahun 2020 perusahaan

mengalami kerugian, namun di tahun berikutnya perusahaan mengalami peningkatan pendapat, sehingga dapat menutupi kerugian yang di alami di tahun sebelumnya. Di tahun 2023 perusahaan mengalami penurunan pendapatan kembali namun dalam dunia bisnis, tidak selalu terjadi peningkatan yang signifikan secara konsisten, tetapi tetap harus selalu dilakukan evaluasi untuk dapat meningkatkan pendapatan di tahun berikutnya.

B. Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam upaya untuk memberikan pengaruh dan arahan kepada para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan data mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen peneliti melakukan observasi langsung dengan melakukan wawancara bersama beberapa karyawan di perusahaan CV. Candra Pekuncen, hasil dari wawancaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Indikator pertama untuk mengetahui gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dari kemampuan pengambilan keputusan.

Menurut Isroatul Laeli, selaku karyawan bagian Administrasi mengungkapkan bahwa. *“Dalam proses pengambilan keputusan pimpinan melakukan diskusi untuk dapat mengetahui keputusan seperti apa yang memang tepat untuk diterapkan agar dapat disesuaikan dengan situasi yang ada di perusahaan.”* (Isroatul Laeli, wawancara, 12 Februari 2024).

Menurut beberapa pandangan sebenarnya hampir mirip namun terdapat sedikit perbedaan menurut Riris Septiansyah selaku karyawan di bagian *Marketing* yang mengungkapkan bahwa. *“Dalam pengambilan keputusan harus memahami dan mempelajari terlebih dahulu dampak dari keputusan yang diambil kemudian melakukan evaluasi dan tindak lanjutan terhadap keputusan tersebut.”* (Riris Septiansyah, wawancara, 12 Februari 2024).

Dari keseluruhan pendapat, kesimpulannya adalah bahwa pemimpin yang efektif cenderung memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dengan cepat, mempertimbangkan dampaknya, serta melakukan koordinasi dan evaluasi untuk memastikan keputusan yang diambil tepat dan berdampak positif bagi perusahaan.

2. Kemampuan Memotivasi

Selain indikator pengambilan keputusan juga terdapat indikator lain yaitu kemampuan memotivasi para karyawan, karena kemampuan memotivasi para karyawan menjadi pendorong yang akan memberikan efek kepada para karyawan agar memiliki kemampuan untuk menggerakkan kemampuan dan tenaga mereka untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dalam hal kemampuan memotivasi terdapat pendapat menurut Isroatul laeli karyawan dibagian administrasi yang menyatakan bahwa. *“Sesi motivasi yang dilakukan di perusahaan memang rutin dilakukan namun untuk kegiatan tersebut biasanya digabungkan dengan kegiatan evaluasi mingguan dan dilakukan 2 (dua) kali dalam satu bulan karena untuk laporan mengenai kegiatan harian biasanya langsung dilaporkan kepada pimpinan sekaligus melakukan diskusi singkat mengenai kendala yang dihadapi.”* (Isroatul Laeli, wawancara, 12 Februari 2024). Dan untuk karyawan yang lainnya memiliki pendapat yang mirip dengan Isroatul Laeli.

Dari sini dapat dilihat bahwa kegiatan memberikan motivasi kepada para karyawan yang rutin dilakukan 1 bulan dua kali bersifat rutinan dan dilakukan monoton dalam kegiatan evaluasi kegiatan mingguan.

3. Kemampuan Berkomunikasi

Selanjutnya untuk kemampuan berkomunikasi adalah kecakapan dalam menyampaikan pesan gagasan atau pikiran kepada orang lain, dengan tujuan agar orang lain dapat memahami maksud dan tujuan yang disampaikan dengan baik.

Dalam hal berkomunikasi menurut Isroatul Laeli karyawan bagian administrasi yang menyatakan. *“Dalam konteks berkomunikasi bisa*

dikatakan lebih ke sharing mengenai tugas yang dijalankan apakah mengalami kesulitan ataupun kemudahan. Harus adanya pendekatan khusus agar karyawan tidak merasa sungkan dan canggung dalam memberikan laporan suatu pekerjaan, tanpa membedakan sebuah jabatan tetapi harus saling tanggung jawab dalam sebuah jabatan itu sendiri” (Isroatul Laeli, wawancara, 12 Februari 2024).

Terdapat pendapat lain yang tidak jauh berbeda menurut Ficky Andri Saputra karyawan di bagian *marketing* “*pemimpin selalu terbuka dalam segala sesuatu, agar para karyawan merasa terlibat dan berkontribusi dalam kegiatan apapun yang menyangkut mengenai perusahaan, sehingga para karyawan juga dapat membantu dalam memberikan ide atau gagasan kepada pimpinan, oleh pimpinan ide dan gagasan tersebut di filter apakah bisa untuk diterapkan di perusahaan atau tidak*”. (Ficky Andri, wawancara, 12 Februari 2024).

Kesimpulannya dari kedua pendapat diatas yaitu pemimpin di perusahaan CV. Candra Putra mampu berkomunikasi dengan baik, dengan menggunakan pendekatan khusus yang dapat menciptakan lingkungan yang membuat para karyawan merasa nyaman untuk terlibat dan berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan tanpa terbebani oleh hierarki jabatan.

4. Kemampuan Mengendalikan para Karyawan

Indikator lain untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yaitu dengan melihat kemampuan mengendalikan para karyawan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan membuat bawahannya mengikuti keinginan dengan menggunakan kekuatan pribadi demi kepentingan perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam hal mengendalikan para karyawan pemimpin di perusahaan ini sudah cukup baik karena menurut pendapat isroatul laeli karyawan dibagian administrasi. “*Dalam mengendalikan karyawan hubungan antara pimpinan dan karyawan tidak terdapat penghalang karena para karyawan kantor masih sering mengadakan kegiatan di luar jam kerja seperti bermain*

futsal maupun kegiatan lainnya yang membuat hubungan antara atasan dan bawahan tidak ada halangan dan jika di dalam perusahaan terdapat permasalahan yang bersangkutan dengan karyawan biasanya atasan melakukan peneguran terlebih dahulu untuk tahapan pertama jadi tidak langsung di ambil tindakan”. (Isroatul Laeli, wawancara, 12 Februari 2024).

Sama halnya seperti yang diungkapkan oleh riris septiansyah karyawan di bagian *marketing*. *“Hubungan antara pimpinan dengan pegawai tidak terdapat penghalang, karena jika dalam keadaan sedang santai maka bisa melakukan perbincangan yang santai dan tidak monoton tetapi jika sedang berbicara mengenai obrolan yang serius tentang pekerjaan harus profesional dan menghormati pimpinan sebagai seorang pemimpin di perusahaan”*. (Riris Septiansyah, wawancara, 12 Februari 2024).

Setelah mempertimbangkan kedua pandangan diatas, kesimpulanya bahwa perusahaan CV. Candra Putra ini memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan hubungan yang dekat dengan bawahannya, di mana ada kesempatan untuk melakukan interaksi di luar jam kerja dan suasana yang tidak terlalu formal. Pemimpin di perusahaan ini juga cenderung menggunakan peneguran sebagai tahap pertama dalam mengendalikan karyawan sebelum dilakukan tindakan lebih lanjut.

5. Menjalankan Tanggung Jawab

Untuk yang selanjutnya yaitu indikator dalam hal menjalankan tanggung jawab kepada para karyawannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai suatu kewajiban untuk menanggung segala sesuatu dengan memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

Dalam hal tanggung jawab terhadap karyawannya terdapat pendapat menurut Kurniawan syah karyawan bagian *marketing* .*“pemimpin bertanggung jawab atas segala bentuk kegiatan di perusahaan, baik di marketing, gudang, dan administrasi kantor, tidak hanya kepada para karyawan tetapi pada keputusan yang pimpinan buat pun pimpinan*

bertanggung jawab atasnya". (Kurniawan Syah, wawancara, 12 Februari 2024).

Tidak jauh berbeda dengan pendapat menurut Ficky karyawan di bagian *marketing*. "*Tentu memang sudah seharusnya seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab di kantor, bentuk tanggung jawab yang diterapkan di perusahaan yaitu dengan selalu mengadakan evaluasi terhadap hasil kinerja para karyawan dan jika terdapat kendala yang dihadapi oleh karyawan maka pimpinan turut memberikan saran agar karyawan dapat menyelesaikan permasalahannya*". (Ficky, wawancara, 12 Februari 2024).

Berdasarkan kedua pendapat di atas, kesimpulannya adalah pemimpin di perusahaan ini memiliki gaya kepemimpinan yang menekankan tanggung jawab dalam menjalankan semua kegiatan di perusahaan, termasuk melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan. Pemimpin diharapkan untuk memberikan jawaban atas hasil kinerja dan bertanggung jawab terhadap segala aspek di perusahaan, guna memastikan efektivitas dan efisiensi kerja yang dijalankan seluruh tim di perusahaan.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Untuk yang terakhir yaitu indikator kemampuan mengendalikan emosi. Kemampuan mengendalikan emosi merupakan hal yang penting dalam mencapai keberlangsungan perusahaan. Apabila seorang pemimpin dalam suatu perusahaan mampu untuk mengendalikan emosi maka akan semakin mudah untuk meraih kebahagiaan sekitar.

Dalam hal mengendalikan emosi pemimpin di perusahaan CV. Candra Putra cukup bisa mengendalikan tetapi tergantung dengan konteks permasalahan yang sedang dihadapi.

Seperti pendapat yang diungkapkan oleh Ficky karyawan di bidang *marketing*. Menurutnya "*Pemimpin saat itu memang pernah meluapkan emosi saat terdapat kesalahan seorang karyawan yang sangat fatal yang telah merugikan perusahaan tetapi pimpinan tidak secara berlebihan*

melakukan tindakan diluar batas karena jika iya, maka akan memberikan permasalahan baru ke depannya”. (Ficky, wawancara, 12 Februari 2024).

Dan tidak jauh berbeda dengan pendapat menurut Kurniawan syah, yang menurut pandangannya. *“Pimpinan meluapkan emosi saat seorang karyawan yang sudah dilakukan peneguran berkali-kali tetapi tidak kunjung diperbaiki maka seorang pemimpin sedikit menggunakan tekanan agar karyawan tersebut mendapatkan efek jera”.* (Kurniawan Syah, 12 Februari 2024).

Kesimpulan dari kedua pendapat di atas yaitu, bahwa pemimpin di perusahaan ini memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi, namun reaksinya tergantung konteks permasalahan yang dihadapi. Pemimpin dapat menahan emosi dan mengambil tindakan yang tepat dalam situasi yang serius dan merugikan perusahaan. Dalam kasus di mana karyawan tidak merespon perbaikan setelah diberi peneguran, pemimpin menggunakan tekanan untuk memberikan efek jera. Ini menunjukkan bahwa pemimpin di perusahaan CV. Candra Putra memiliki keseimbangan dalam mengendalikan emosi, di mana mereka dapat menunjukkan kebijaksanaan dalam menghadapi situasi yang memerlukan reaksi emosional, namun tetap dalam batas yang tepat sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Dari berbagai penjelasan diatas dapat diperoleh data bahwa, pimpinan di perusahaan CV. Candra Putra memiliki gaya kepemimpinan yang efektif, ditandai dengan kemampuan mengambil keputusan cepat dengan pertimbangan dampak, berkomunikasi dengan baik dan menggunakan pendekatan khusus, menjalankan tanggung jawab dengan melakukan kegiatan evaluasi terhadap kinerja karyawan, mengendalikan emosi dengan bijaksana sesuai dengan konteks permasalahan, dan menggunakan peneguran sebagai langkah pertama dalam mengatasi masalah dengan karyawan. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dekat dan tidak terlalu formal, di mana karyawan dapat merasa lebih nyaman untuk berkomunikasi kepada pimpinan sehingga para karyawan dapat berkontribusi dalam bentuk memberikan ide dan gagasan sehingga

dapat membantu memajukan perusahaan tanpa terbebani oleh hierarki jabatan.

Menurut Hutahaean Keberhasilan seorang pemimpin adalah saat ia dapat mengetahui tingkat kedewasaan individu atau kelompok bawahannya, sehingga pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkan di perusahaan (Hutahaean, 2021). Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini menerapkan keberhasilan pemimpin yaitu berorientasi pada bawahan, dan berkomunikasi. Seluruh pihak ini perusahaan ini menerapkan hubungan yang saling mendukung satu sama lainnya. Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini, hal yang penting untuk diterapkan yaitu komunikasi antarpribadi yaitu pemimpin dan bawahan harus tetap terjaga dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan 9 karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa dari segi kemampuan pengambilan keputusan pemimpin yang efektif cenderung memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan dengan cepat, mempertimbangkan dampaknya, serta melakukan koordinasi dan evaluasi untuk memastikan keputusan yang diambil tepat dan berdampak positif bagi perusahaan. Karena kemampuan mengambil keputusan yang cukup efektif sehingga membuat karyawan lebih mandiri dan jika terdapat masalah yang tidak bisa diselesaikan maka dapat dilakukan diskusi bersama dengan pimpinan perusahaan, dari segi kemampuan memotivasi sudah cukup baik dilihat dari cara menyelesaikan masalah yang melakukan diskusi terlebih dahulu sehingga para karyawan merasa terlibat dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan target tepat pada waktunya, untuk kemampuan komunikasi sangat baik juga karena para karyawan dapat menempatkan diri jika berkomunikasi dengan pimpinan jika sedang di kantor maka mereka berkomunikasi dengan formal selayaknya pimpinan dan bawahan namun jika sedang di luar kantor maka bisa melakukan komunikasi lebih informal sehingga membuat para karyawan lebih nyaman dalam berkomunikasi dan melakukan diskusi, untuk kemampuan

mengendalikan bawahan sangat baik karena hampir tidak ada jarak, untuk tanggung jawab juga sangat baik karena mampu menjadi orang terdepan jika terjadi sebuah permasalahan di perusahaan, kemampuan mengendalikan emosi juga sangat baik dapat dilihat dengan keakraban pimpinan dengan para bawahannya yang sangat akrab.

Berdasarkan hasil pemaparan data di atas, maka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, karena dalam proses pengambilan keputusan para karyawan dilibatkan untuk melakukan diskusi. Hal ini tentu termasuk gaya kepemimpinan transformasional, selain perihal pengambilan keputusan, terdapat juga faktor lain seperti memberikan dorongan motivasi kepada para karyawannya dan selalu ingin berdiskusi perihal apapun jika para karyawan memiliki suatu ide yang bagus maka dapat disampaikan dan akan di pertimbangkan oleh pimpinan. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen termasuk ke ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional yaitu berfokus pada motivasi para karyawannya untuk mencapai target yang telah ditentukan dan lebih memprioritaskan kepentingan jangka panjang perusahaan dibandingkan keuntungan jangka pendek.

Ciri-ciri lain dari gaya kepemimpinan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen yaitu ketika terjadi suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan maka untuk tahapan awal hal yang dilakukan yaitu melakukan diskusi dengan peneguran terlebih dahulu namun jika dengan cara pertama tersebut masih belum diperbaiki juga maka akan di ambil langkah tegas untuk memberikan efek jera, kemudian dalam hal pengambilan risiko berani untuk mengambil risiko, dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan pemberian *reward* kepada karyawan yang berhasil mencapai target sehingga dapat memotivasi para karyawan. Hal ini sesuai dengan penjelasan menurut James McGregor

Burns yaitu mengoptimalkan sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dalam konsep kepemimpinan transformasional, indikator kunci termasuk kemampuan untuk memperbaharui, memberikan inspirasi, mendorong kinerja tim, mengambil tindakan berdasarkan nilai-nilai, dan terus meningkatkan kemampuan untuk menghadapi situasi yang kompleks. Bernard M. Bass mengidentifikasi empat komponen utama dalam kepemimpinan transformasional, yang terdiri dari: (Shalahuddin, 2016).

a. *Inspirational Motivation*

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas. Mereka dapat mengkomunikasikan visi mereka kepada anggota tim. Dibuktikan dengan para karyawan di perusahaan mengetahui target apa yang harus mereka capai untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional memberikan inspirasi kreativitas kepada anggota tim. Pemimpin mendorong anggota timnya untuk menjelajahi metode baru dalam melaksanakan tugas dan peluang baru untuk belajar. Hal tersebut dibuktikan dengan pemimpin yang memberikan wadah untuk berdiskusi untuk para karyawan jika memiliki ide yang bagus dan dapat diterapkan di perusahaan.

c. *Individualized Consideration*

Kepemimpinan transformasional jika melibatkan, memberikan dukungan, dan dorongan kepada masing-masing individu dalam tim. Mereka juga selalu menjaga komunikasi agar tetap berjalan dengan baik satu sama lainnya sehingga dapat leluasa untuk saling berbagi ide dan memberikan penghargaan langsung atas kontribusi yang baik dari setiap anggota tim. Dibuktikan dengan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen yang para karyawan dapat menempatkan diri jika sedang berada di kantor maka berbicara formal dengan pimpinan tetapi jika berada di luar kantor para karyawan boleh

berbicara dengan informal dan tidak ada halangan saat mereka berkomunikasi, sehingga hubungan atasan dengan bawahan menjadi lebih dekat dan dapat berkomunikasi dengan nyaman.

d. *Idealized Influence*

Pemimpin transformasional berperan sebagai teladan bagi para pengikutnya. Mereka bukan hanya memimpin, tetapi juga memberikan inspirasi melalui tindakan nyata. Buktinya para karyawan termotivasi dan bersemangat untuk mengikuti jejaknya dalam mencapai visi perusahaan. (Shalahuddin, 2016)

C. Dampak Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

Dampak dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat diukur melalui pengukuran kinerja, terdapat beberapa indikator di dalamnya, indikator kinerja digunakan untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan dalam bentuk data atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga mendorong pendekatan proaktif daripada reaktif. Indikator untuk menilai kinerja karyawan secara individual mencakup parameter-parameter yang telah ditetapkan, menurut Robbins adalah ketepatan waktu, kemandirian, efektivitas, kuantitas, dan kualitas.

Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting, karena dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas para karyawan maka akan tercapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Dampak dari gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa indikator seperti:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kegiatan yang dapat diselesaikan pada awal penentuan waktu selesai, dilihat dari *output* yang dihasilkan apakah dapat memaksimalkan waktu yang tersedia. Berdasarkan analisis peneliti di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen untuk ketepatan waktu memiliki batasannya namun, jika terdapat karyawan yang dapat mencapai

target tepat waktu atau bahkan melebihi target maka akan mendapatkan *reward* atas pencapaiannya.

Ketepatan waktu merupakan kegiatan yang dapat diselesaikan pada awal penentuan waktu selesai, dilihat dari *output* yang dihasilkan apakah dapat memaksimalkan waktu yang tersedia. Seperti yang disampaikan oleh Danu Refaldi selaku karyawan di bagian gudang. “*Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dengan kinerja para karyawan, contohnya seperti para karyawan yang sebisa mungkin melebihi target yang ditetapkan karena ingin mendapatkan reward atas pencapaiannya*”. (Danu Refaldi, wawancara, 12 Februari 2024).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan saling berkaitan. Karyawan, seperti yang diungkapkan di atas bahwa memiliki motivasi untuk melebihi target yang ditetapkan karena ingin memperoleh *reward* atas pencapaian yang mereka raih.

2. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkah seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan fungsi pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan komitmen kerja. Kemandirian seorang karyawan juga suatu perilaku yang dilakukan seorang karyawan untuk menunjukkan tingkat konsistensi terhadap pekerjaan mereka di suatu perusahaan. Berdasarkan analisis peneliti di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen untuk kemandirian para karyawan sudah mandiri dalam hal mencari konsumen baru dan melakukan negosiasi dengan konsumen namun para karyawan juga masih membutuhkan peran seorang pemimpin jika terdapat permasalahan yang tidak bisa mereka selesaikan sendiri.

Menurut pendapat dari Muhammad Tohir selaku karyawan bagian *marketing* mengatakan bahwa “*Untuk turun kelapangan kita memang mandiri karena pihak sekolah berhubungan langsung dengan pihak marketing tetapi peran seorang pemimpin perusahaan memberikan arahan jika terjadi suatu kendala yang dihadapi, seperti meminta saran*

apa yang harus dilakukan dan jika permasalahan tersebut masih belum terselesaikan maka pemimpin yang langsung turun ke lapangan untuk melakukan komunikasi dengan pihak yang bersangkutan”. (Muhammad Tohir, wawancara, 12 Februari 2024).

Dapat disimpulkan bahwa kemandirian karyawan dapat melakukan tugasnya melalui hal yang penting, namun juga pentingnya peran pemimpin dalam memberikan arahan dan mendukung ketika karyawan menghadapi kendala dalam pekerjaan mereka. Pemimpin yang terlibat secara langsung, dan menunjukkan komitmen terhadap penyelesaian masalah di lapangan.

3. Efektivitas

Efektivitas merupakan pendayagunaan sumber daya dengan maksimal dan mengharapkan dapat memaksimalkan hasil dari setiap sumber daya yang digunakan. Berdasarkan analisis peneliti di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen untuk keefektivitasan sudah cukup efektif karena para karyawan merasakan adanya peran seorang pemimpin yang bisa membantu mereka disaat membutuhkan.

Efektivitas merupakan pendayagunaan sumber daya dengan maksimal dan mengharapkan dapat memaksimalkan hasil dari setiap sumber daya yang digunakan. Seperti yang diungkapkan oleh Andung Bagus selaku karyawan di bagian gudang mengungkapkan bahwa *“Untuk tingkat ke efektivitas-dan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sudah cukup efektif tetapi mungkin bisa lebih dimaksimalkan lagi”.* (Andung, 12 Februari 2024).

Menurut Agung Prasetyo karyawan bagian *marketing* mengungkapkan bahwa *“Tingkat efektivitas kepemimpinan di perusahaan sudah cukup baik karena peran pemimpin di perusahaan ini sangat penting apalagi ketika terjadi suatu permasalahan dengan pihak luar, maka pemimpin yang langsung turun untuk membantu menyelesaikan seperti permasalahan pembayaran yang telat dilakukan oleh sekolahan, jika sudah di beri teguran tetap tidak melakukan pembayaran maka*

pimpinan yang langsung turun ke sekolah untuk melakukan diskusi”. (Agung Prasetyo, wawancara, 12 Februari 2024).

Kesimpulannya adalah bahwa efektivitas dalam penggunaan sumber daya merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Peran seorang pemimpin yang turun langsung dalam penyelesaian masalah menunjukkan efektivitas kepemimpinan yang baik. Meskipun sudah baik, namun masih ada upaya yang bisa dilakukan untuk lebih memaksimalkan efektivitas ini.

4. Kualitas

Kualitas kerja seorang karyawan dilihat dari kesempurnaan hasil pekerjaan dan keterampilan serta kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan analisis peneliti di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen untuk kualitas dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Para karyawan di perusahaan banyak yang mencapai target berarti peran seorang pemimpin berhasil dalam memotivasi para karyawan.

Kualitas kerja seorang karyawan dilihat dari kesempurnaan hasil pekerjaan dan keterampilan serta kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut keterangan dari Saban seorang karyawan di bagian gudang menyatakan bahwa *“Dampak penerapan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja seorang karyawan ada banget sih, karena kualitas kerja seorang karyawan tergantung dari bagaimana seorang pemimpin memperlakukan karyawannya. Para karyawan di perusahaan berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum dari target yang ditentukan karena selain tuntutan dari para sekolah, dukungan dari pemimpin juga sangat berperan”*. (Saban, wawancara, 12 Februari 2024).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Sifat dukungan dan perlakuan yang ditunjukkan oleh pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk

mencapai tingkat keunggulan dalam pekerjaan mereka, sehingga produktivitas meningkat secara signifikan.

5. Kuantitatif

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu, yang merupakan indikator kunci untuk mengukur efektivitas dan produktivitas suatu kegiatan. Berdasarkan analisis peneliti di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen dalam hal kuantitas di sini peran seorang pemimpin dirasa cukup berhasil karena di setiap semesternya perusahaan terus mengalami peningkatan pemasukan yang artinya jumlah pendapatan meningkat dan pemimpin berhasil dalam memberikan dorongan motivasi kepada para karyawan untuk giat dalam mencapai target sehingga para karyawan dapat memperoleh *reward* atas pencapaiannya.

Menurut pendapat Isroatul Laeli selaku karyawan di bagian administrasi menyatakan bahwa *“Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini sangat berpengaruh terhadap kuantitas atau jumlah yang dihasilkan karena dengan ketegasan seorang pemimpin dalam menentukan target itu sangat memberikan dorongan motivasi agar para karyawan dapat mencapai target yang ditentukan bahkan dengan dorongan pemberian reward jika mencapai lebih dari target juga memberikan dorongan semangat kepada para karyawan untuk semakin semangat untuk mencapai lebih dari target. Dan itu bisa lebih menguntungkan untuk perusahaan”*. (Isroatul Laeli, wawancara, 12 Februari 2024).

Dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan yang tegas dan memberikan dorongan motivasi serta *reward* untuk para karyawan memiliki dampak yang positif terhadap kuantitas yang dihasilkan. Hal ini memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan, yang pada akhirnya menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, maka menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen tidak hanya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tetapi juga menerapkan gaya kepemimpinan transaksional, karena selain memberikan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perusahaan juga memberikan *reward* atas pencapaian para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan, tetapi pemimpin perusahaan juga memberikan teguran ataupun sanksi kepada karyawan jika tidak mencapai target yang telah ditentukan ataupun melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen termasuk gaya kepemimpinan transaksional dan juga termasuk gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dan Riggio (2006) kepemimpinan transaksional terbentuk oleh beberapa faktor, yakni:

- a. *Contingent Reward* (Imbalan Kontingen), yaitu karyawan mendapatkan arahan dari pimpinan mengenai tugas dan target yang harus dicapai. Kemudian karyawan akan mendapatkan imbalan jika berhasil menjalankan tugas dan mencapai target yang telah ditentukan. Perusahaan CV. Candra Putra berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa pimpinan di perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang sesuai, sehingga mereka termotivasi untuk berusaha mencapai target dan bahkan melebihi target agar mendapatkan *reward* yang dijanjikan.
- b. *Active Management by Exception* (Manajemen Eksepsi Aktif), pemimpin melakukan pengawasan terhadap karyawan yang bertujuan untuk melakukan pengawasan direktif yaitu melakukan pengawasan terhadap proses pelaksanaan tugas karyawan secara langsung. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional tidak segan untuk mengevaluasi dan mengoreksi langsung pekerjaan karyawannya. Tujuannya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan

standar dan prosedur yang telah ditetapkan, serta dapat meminimalisir kesalahan. Untuk di perusahaan CV. Candra Putra kepemimpinan yang responsif dan proaktif dalam membantu kendala yang dihadapi oleh karyawan karena peran pemimpin di sini tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga memberikan arahan kepada karyawan jika terjadi permasalahan serupa apa yang harus dilakukan, sehingga dapat meminimalisir permasalahan serupa.

- c. *Passive Management by exception* (Manajemen Eksepsi Pasif), seseorang yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional tidak akan segan memberikan peringatan dan sanksi kepada karyawannya yang melakukan kesalahan dalam proses kerja. Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen selalu melakukan evaluasi yang dilakukan dua minggu sekali dalam evaluasi tersebut membahas mengenai pencapaian per karyawan sehingga yang tidak mencapai target diberikan teguran dan ditanyakan apa yang menjadi kendala sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan.

D. Kendala dan Upaya dari Penerapan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

Dalam menerapkan gaya kepemimpinan, terdapat beberapa kendala yang mungkin dihadapi serta upaya-upaya untuk mengatasinya. Kendala-kendala tersebut dapat berupa penolakan dari para karyawan yang memang sudah terbiasa dengan gaya kepemimpinan sebelumnya, ketidakpastian dalam mengubah kebiasaan yang sudah ada sebelumnya, dan kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang baru.

Namun, terdapat upaya untuk mengatasi kendala-kendala tersebut yaitu dengan melakukan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, melakukan diskusi dengan para karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang baru untuk lebih memperkenalkan, serta memberikan contoh-contoh keberhasilan dari penerapan gaya kepemimpinan yang ingin diterapkan. Dengan adanya komunikasi yang efektif, pemahaman yang jelas, dan mendapat

dukungan dari sekitar, maka perubahan dalam gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan lebih lancar dan dapat diterima oleh seluruh anggota di perusahaan.

Di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen, untuk kendala terkait gaya kepemimpinan cukup dirasakan perubahannya. Hal ini karena kepemimpinan yang diterapkan terdapat perbedaan dengan gaya kepemimpinan sebelumnya. Selain terdapat perbedaan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dirasa belum cukup efektif karena gaya kepemimpinan masih kurang untuk disosialisasikan kepada para karyawan. Seperti yang disebutkan oleh Richard M. Steers (1985) yang mengatakan bahwa indikator efektivitas yaitu salah satunya pemahaman mengenai program. Mereka belum sepenuhnya memahami mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dengan mengetahui gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan, para karyawan menjadi lebih memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam menghadapi berbagai persoalan yang mungkin akan terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa sosialisasi yang baik mengenai gaya kepemimpinan dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, keberhasilan penerapan gaya kepemimpinan dapat terwujud melalui pemahaman yang lebih baik dan bersinergi antara pimpinan dan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, kedua gaya kepemimpinan tersebut memiliki perbedaan yang cukup signifikan dalam pendekatan dan fokusnya. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangkitkan komitmen pengikutnya dengan membangun kesadaran nilai-nilai organisasi, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru untuk dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Sementara untuk gaya kepemimpinan transaksional menggunakan pendekatan transaksi untuk disepakati bersama antara pemimpin dengan karyawan. Upaya yang dilakukan pemimpin yaitu dengan menawarkan beberapa bentuk pemuasan kebutuhan karyawan seperti peningkatan upah,

promosi, pengakuan dan perbaikan kondisi kerja. Jika karyawan ingin menerima tawaran tersebut maka mereka harus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Namun dalam menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut terdapat persamaan yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Dalam organisasi membutuhkan kepemimpinan transaksional yang dapat memberikan arahan, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan *reward* dan *punishment*, yang dimungkinkan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Organisasi juga membutuhkan visi serta dorongan yang dibentuk oleh kepemimpinan transformasional dengan memberikan perhatian secara personal kepada semua individu, membuat semua individu merasa dihargai. Menurut Burn (2002) gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilih secara tegas walaupun keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan karena keduanya sangat penting dan dibutuhkan di setiap organisasi. (Soelistya, 2022)

Dalam upaya penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen, telah dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin. Langkah ini bertujuan agar para karyawan merasa lebih nyaman leluasa dalam menyampaikan gagasan dan berkomunikasi dengan satu sama lain. Dengan lingkungan yang kondusif, tidak adanya hambatan antara pimpinan dan karyawan dalam berinteraksi, sehingga memudahkan terjadinya diskusi-diskusi yang produktif. Dalam suasana yang seperti ini, para karyawan merasa didukung untuk menyampaikan ide-ide mereka tanpa rasa takut atau kekhawatiran. Hal ini juga memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk lebih mendengarkan aspirasi dari para karyawan. Semua ini dilakukan untuk menciptakan semangat dan motivasi yang tinggi di antara karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, upaya untuk memajukan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dapat terwujud melalui kerjasama dan komunikasi yang lebih baik di dalam lingkungan kerja yang kondusif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian kesimpulan berisi jawaban dari rumusan masalah yang telah ditentukan pada bab pertama. Oleh sebab itu, dari penelitian dan pemaparan yang telah ditulis pada bab-bab sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dan wawancara dengan para karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen, menggabungkan pendekatan transformasional dan transaksional. Pemimpin di perusahaan dalam melakukan pengambilan keputusan melibatkan karyawan melalui diskusi, memberikan motivasi untuk mencapai target, dan terbuka terhadap ide-ide dari karyawan. Mereka juga mampu mengendalikan emosi, menunjukkan tanggung jawab, dan menjalin hubungan yang dekat dengan bawahannya. Dalam hal pengambilan risiko, pemimpin berani mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga mencakup pemberian *reward* atas pencapaian karyawan untuk memotivasi mereka mencapai atau melebihi target yang ditentukan, serta pemberian teguran atau sanksi jika target tidak tercapai atau terjadi kesalahan. Selain itu, pemimpin responsif dan proaktif dalam membantu karyawan mengatasi kendala dan memberikan arahan untuk mencegah masalah serupa di masa depan. Evaluasi rutin dilakukan dua kali dalam satu minggu untuk membahas mengenai pencapaian karyawan, dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi para karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan di perusahaan ini dapat mencapai tujuan perusahaan melalui motivasi, pemecahan masalah yang efektif, dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan.
2. Dampak dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, seperti di perusahaan CV. Candra

putra Pekuncen, dapat dilihat melalui beberapa indikator kinerja. Pertama, mengenai ketepatan waktu menjadi suatu hal yang penting dalam menilai kinerja karyawan, di mana para karyawan yang dapat mencapai target akan mendapatkan *reward* atas pencapaian tersebut. Kedua, kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas menunjukkan konsistensi dan komitmen terhadap pekerjaan, walaupun para karyawan juga membutuhkan arahan dan dukungan dari pimpinan jika menghadapi kendala. Ketiga, efektivitas dalam penggunaan sumber daya menjadi indikator, di mana peran pemimpin yang turun langsung dalam penyelesaian masalah menunjukkan efektivitas kepemimpinan yang baik. Keempat, kualitas kerja karyawan tercermin dalam hasil pekerjaan yang mencapai target dengan baik, yang dipengaruhi dan diberikan dukungan oleh pimpinan. Terakhir, kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan juga menunjukkan efek positif dari gaya kepemimpinan yang memberikan dorongan motivasi dan *reward*, sehingga karyawan terdorong untuk dapat mencapai target dengan semangat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti yang diterapkan di CV. Candra Putra Pekuncen, berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui berbagai indikator, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja yang lebih baik.

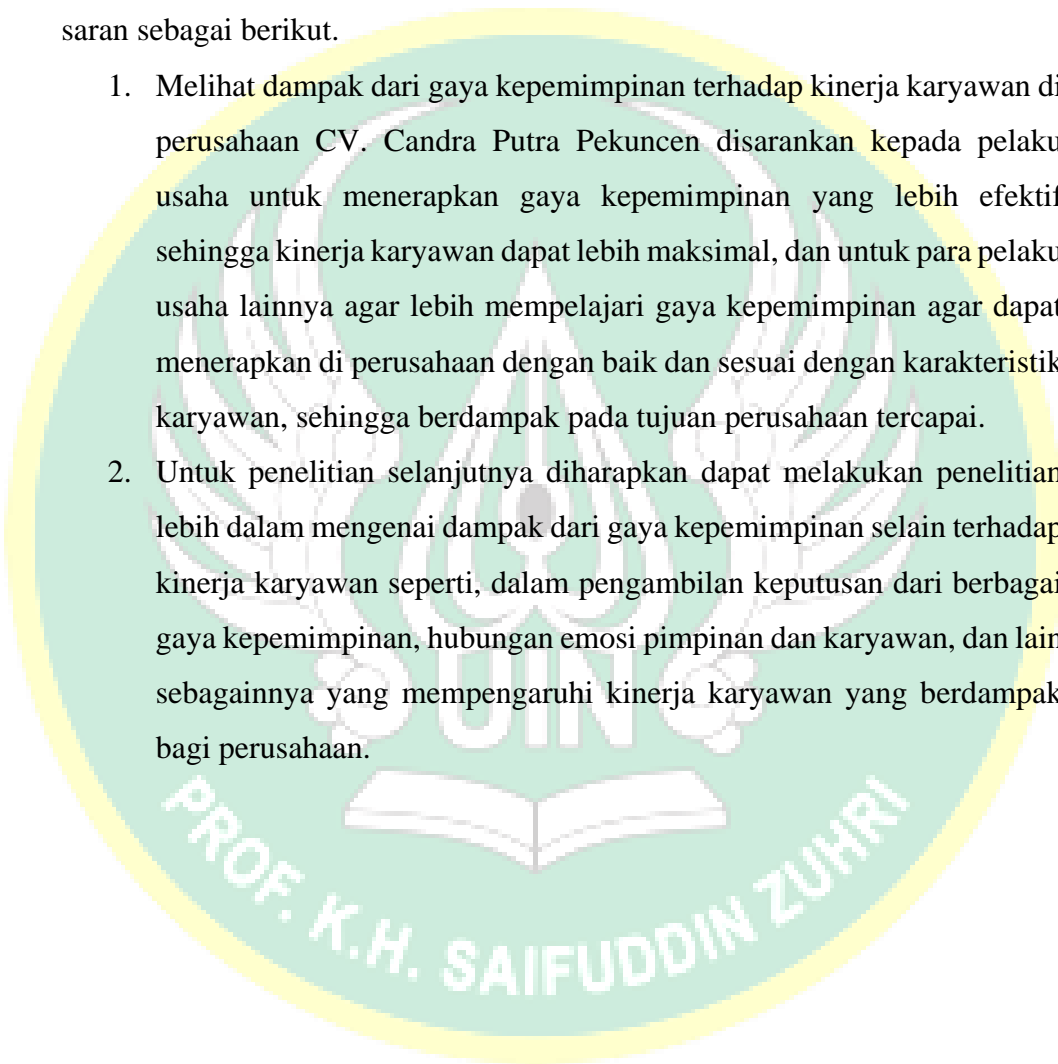
3. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen menghadapi tantangan mengenai sosialisasi kepada para karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan terbilang efektif, namun masih terdapat kendala dalam memahami dan mengimplementasikannya secara menyeluruh. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional, yang memiliki pendekatan dan fokus yang berbeda namun memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, serta penciptaan lingkungan

kerja yang kondusif menjadi kunci dalam mengatasi kendala-kendala tersebut. Melalui kerjasama dan komunikasi yang baik, maka perusahaan akan mendapatkan kesuksesan yang lebih besar dengan memaksimalkan potensi dan kinerja para karyawan.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut.

1. Melihat dampak dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen disarankan kepada pelaku usaha untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif sehingga kinerja karyawan dapat lebih maksimal, dan untuk para pelaku usaha lainnya agar lebih mempelajari gaya kepemimpinan agar dapat menerapkan di perusahaan dengan baik dan sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga berdampak pada tujuan perusahaan tercapai.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam mengenai dampak dari gaya kepemimpinan selain terhadap kinerja karyawan seperti, dalam pengambilan keputusan dari berbagai gaya kepemimpinan, hubungan emosi pimpinan dan karyawan, dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak bagi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna (ed.); 1st ed.). CV. Syakir Media Press.
- Andriansyah. (2017). *Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Kelurahan Cilandak Timur Kecamatan pasar Minggu Jakarta Selatan. 1*(2), 174–189.
- Aprilla, T. V., Sondakh, J. J., & Mawikere, L. M. (2023). Penerapan Akuntansi Keperilakuan dalam Mengukur Kinerja Karyawan pada BCA Finance Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya Dan Hukum)*, 7(3).
- Faeni, D. P. (2020). *Kepemimpinan Transformasional 1* (Pertama). Bypass.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi* (Revisi). Alfabeta Bandung.
- Fauziah, W. R., Sugiarti, C., & Ramdani, R. (2022). Efektivitas program wirausaha pemuda dalam upaya penurunan angka pengangguran terbuka di kabupaten tegal pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Gani, andi A. T. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* [Universitas Hasanuddin Makassar].
- Hadits Bukhari*. (2023). Portal Elajar Agama Islam.
- Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *At-Tadair*, 1(1).
- Hilyatin, D. L. (2016). *Pemberdayaan Kewirausahaan Santri Berbasis Madrasah Santripreneur di Pondok Pesantren Darussalam*.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1).
- Hutahaean, W. S. (2021). FILSAFAT DAN TEORI KEPEMIMPINAN. In *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*.
- Jlimesha, E. M., & Setiawan, R. (2015). *Gaya Kepemimpinan dan Jiwa Pemimpin CV.Bangunan Untung Lestari dalam Menghadapi Perubahan*. 3(1).
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam.

Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, 3(1).

Maloko, T. (2013). Etika Politik Dalam Islam. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 1(2).

Meltareza, R., & Arti, P. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Machinery dan Spare Part Industries (Studi Verifikatif pada CV. Indo Karya Teknik di Pameungpeuk Bandung). *ArtComm : Jurnal Komunikasi Dan Desain*, 6(1).

Muttaqin, E. Z. (2020). Kepemimpinan Perspektif Al-Qur'an; Interpretasi Semiotik QS. Al- Baqarah (2): 30-34. *At- Tafsir: Journal of Indonesian Tafsir Studies*, 01(1).

Ni'Ariza, N. K. (2017). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ningsih, S. (2020). *Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Usaha Target Automotive Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Di Kecamatan Payung Di Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah*. UIN SYARIF KASIM RIAU PEKANBARU.

Panjaitan, M. Y. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2nd ed.). PT. RajaGrafindo Persada.

Said, M. M. (2010). *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatis* (2nd ed.). UIN-MALIKI PRESS.

Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Sespamardi. (2018). *Indikator Kinerja Karyawan*. BPAKHM. <http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/>

Shafrani, Y. S., & Shocimin. (2022). Perceptual Mapping Warung Makan Upnormal dalam Pasar Warung Makan Kekinian di Purwokerto. *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 4(1).

Shalahuddin. (2016). KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. *Media Neliti*, 1(2).

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja

Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6.

Silvandi, A. S., Ananda, A. D., Deanova, C. M., Ayu, G. A., & Syamsyir. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Pasar Payakumbuh. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 3(3).

Soelistya, D. (2022). *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis* (pertama). Nizamia Learning Center.

Sofianti, I. D. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat* [Universitas Muhammadiyah Mataram].

Sudaryono. (2018). *Metode Penelitian (kualitatif, Kuantitatif, dan Mix Method* (2nd ed.). PT. RajaGrafindo Persada.

Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* (3rd ed.). Alfabeta Bandung.

Suriargiri. (2020). Kepemimpinan Transformasional. In D. Hermina (Ed.), *CV. Radja Publika*.

Tarigan, J., Laia, A., & Efriadi, A. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *Jurnal Global ...*, 9(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

Wawancara 1

Hari, tanggal : 12 Februari 2024

Waktu mulai dan selesai : 12.00 WIB s/d 17.00 WIB

A. IDENTITAS INFORMAN

1. **Nama** : **Isroatul Laeli**
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Administrasi
2. **Nama** : **Riris Septiansyah**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : *Marketing*
3. **Nama** : **Muhammad Tohir**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : *Marketing*
4. **Nama** : **Kurniawan Syah**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : *Marketing*
5. **Nama** : **Agung Prasetyo**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : *Marketing*
6. **Nama** : **Ficky Andri Saputra**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : *Marketing*
7. **Nama** : **Muhammad Danu Refaldi**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : Gudang / *warehouse*
8. **Nama** : **Andung Bagus**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : Gudang / *warehouse*
9. **Nama** : **Saban**
Jenis Kelamin : Pria
Jabatan : Gudang/ *warehouse*

B. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pemimpin menanggapi ketika ada masalah di perusahaan? Apa langkah-langkah yang biasanya diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut?
2. Apakah ada jadwal rutin untuk melakukan evaluasi di perusahaan ini? Jika ya, seberapa sering evaluasi tersebut dilakukan dalam satu bulan?
3. Apakah melakukan evaluasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di masa mendatang? Bagaimana hasil evaluasi dapat mempengaruhi peran dan hasil kerja karyawan?
4. Bagaimana atasan Anda memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama? Apakah Anda merasa adanya dukungan yang memadai dari atasan dalam mengembangkan potensi individu anggota tim?
5. Bagaimana seorang pemimpin berkomunikasi dengan karyawan-karyawan di perusahaannya? Apakah ada pendekatan khusus atau kebijakan tertentu yang diterapkan dalam proses komunikasi?
6. Apa tindakan yang biasanya diambil oleh seorang pemimpin ketika muncul masalah yang melibatkan karyawan? Bagaimana pemimpin tersebut menangani situasi tersebut?
7. Apakah seorang pemimpin di perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap keseluruhan perusahaan? Bisa dijelaskan seperti apa bentuk tanggung jawab yang dilakukan oleh pemimpin dalam konteks perusahaan?
8. Apakah seorang pemimpin di perusahaan pernah mengekspresikan emosinya secara terbuka? Jika ya, apa masalah atau situasi yang biasanya memicu ekspresi emosi tersebut?
9. Bagaimana atasan anda memberikan umpan balik terkait kinerja Anda? Apakah cara memberikan umpan balik tersebut mendukung pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja?
10. Bagaimana kepemimpinan saat ini berkontribusi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan?

11. Apakah kepemimpinan saat ini memberikan dukungan atau dorongan agar karyawan dapat mencapai target dengan tepat waktu?
12. Bagaimana penilaian karyawan terhadap efektivitas kepemimpinan yang diterapkan saat ini?
13. Bagaimana kemandirian karyawan, apakah selalu bergantung dengan pimpinan?
14. Apa yang anda harapkan untuk perusahaan ke depannya?




Lampiran 2

Foto Dokumentasi Penelitian







TOKO BUKU "CANDRA PUTRA"
 DISTRIBUTOR BUKU PELAJARAN TK, SD, SMP, SMA, LKS,
 BUKU PERPUSTAKAAN DAN ALAT PERAGA
 Alamat : Jln Ajibarang-Tumiyang, Dukuh Karanglesem Kec. Pekuncen
 Kabupaten Banyumas Kode pos 53164 HP. 0823 2764 4500

JADWAL BRIFING

HARI	TANGGAL	KETERANGAN
Rabu	20 September 2023	Ataon
Jum'at	30 September 2023	All karyawan
Jum'at	20 Oktober 2023	Ataon
Jum'at	27 Oktober 2023	All karyawan
Jum'at	17 November 2023	Ataon
Jum'at	1 Desember 2023	All karyawan
Jum'at	15 Desember 2023	Ataon
Jum'at	29 Desember 2023	All karyawan


JADWAL SERAGAM

HARI	TANGGAL	KETERANGAN
SENIN		KREM
SELASA		HIJAU
RABU		BIRU
KAMIS		BALIK
JUMAT		ABU MADINAH
SABTU		BEBAS


TOKO BUKU "CANDRA PUTRA"
 DISTRIBUTOR BUKU PELAJARAN TK, SD, SMP, SMA, LKS,
 BUKU PERPUSTAKAAN DAN ALAT PERAGA
 Alamat : Jln Ajibarang-Tumiyang, Dukuh Karanglesem Kec. Pekuncen
 Kabupaten Banyumas Kode pos 53164 HP. 0823 2764 4500

PEMBARUAN PERATURAN ABSENSI

- Masuk Jam Kerja 07:30 S/D 15:30 WIB
- Sanksi telat 5 kali, potong gaji 5% (berlaku kelipatan)
- Terlambat masuk diatas jam 08.00 WIB dianggap alfa, dipotong hitungan 1 hari gaji (berlaku untuk semua karyawan)

Hormat saya,

 Irfan Saaji
 Manager



Lampiran 3

Surat-Surat

3.1 Surat Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 2444/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/6/2023 5 Juni 2023
Lampiran : 1 lembar
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada tanggal 30 Mei 2023, kami mengusulkan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi mahasiswa:

Nama : Fania Luthfikahana
NIM : 2017201132
Semester : XI
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : ANALISIS DAMPAK MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV.CANDRA
PUTRA PEKUNCEN

Untuk itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

3.2 Surat Pernyataan Kesiediaan Menjadi Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id


SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri No. 2444/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/6/2023 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi atas nama:

Nama : Fania Luthfikahana
NIM : 2017201132
Judul Skripsi : ANALISIS DAMPAK MODEL KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV.CANDRA PUTRA PEKUNCEN

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 5 Juni 2023


Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.

*Catatan: *Coret yang tidak perlu*

3.3 Surat Bimbingan Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 4706/Un.19/FEBI.J./PP.009/10/2023 26 Oktober 2023
Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Bapak/Ibu tandatangani atas nama:

Nama : Fania Luthfikahana
NIM : 2017201132
Semester : VII
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

Maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut. Mohon kejasama Bapak/Ibu untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.


Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



3.4 Surat Keterangan Mengikuti Seminar Proposal Skripsi









KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : fania Lutfikabana
 NIM : 202201132
 Semester : _____
 Program Studi : _____

Telah mengikuti seminar proposal pada:

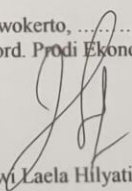
NO	HARI/TANGGAL	PRESENTER	TANDA TANGAN PRESENTER	
1	Senin, 12 Juni 2023	Muhammad Zidan F.	1 	
2	Senin 30 Oktober 2023	Rahmata Andini	2 	2 
3		Dwi Agustina	3 	
4		Shyntia R	4 	
5		Alita Zastia	5 	

Pernah menjadi pembahas mahasiswa atas nama:

Nama/ NIM : Dwi Agustina
 Judul Proposal : Peran Objek Wisata Dlas Serang Dalam meningkatkan Taraf Ekonomi warga melalui intensitas wisatawan
 Materi yang dibahas/ pertanyaan : Apa alasan anda memilih judul tersebut.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar seminar proposal skripsi.

Purwokerto,
 Koord. Prodi Ekonomi Syariah


 Dewi Laela Hilyatin, M.S.I.

Catatan:

1. Mahasiswa dapat mencetak surat ini secara mandiri;
2. Mahasiswa meminta tanda tangan presenter setelah mengikuti seminar proposal sampai selesai;
3. Mahasiswa meminta tanda tangan basah kepada Koord. Prodi setelah mengikuti seminar minimal 3 kali dan 1 kali menjadi pembahas;
4. Mahasiswa dapat meminta stempel di ruang akademik FEBI setelah semua tanda tangan terpenuhi.

3.5 Surat Keterangan Lulus Seminar



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febl.uinsaizu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Fania Luthfikahana
NIM : 2017201132
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Seminar : 13 November 2023
Pembimbing Skripsi : Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

Berdasarkan hasil seminar proposal, Anda dinyatakan LULUS dengan nilai 75 / B


No	Aspek	Uraian
1	Substansi Materi	Mengganti jurusan ekonomi dan keuangan islam menjadi ekonomi keuangan syariah ; mengganti tahun menjadi 2023 saja
2	Metode Penelitian	Membuat Gap antar variabel dan melengkapkan isi dari latar belakang masalah ; memfokuskan pembahasan permasalahan; Menggunakan referensi dari buku
3	Teknik Penulisan	
4	Lain-lain	
5	Saran	Mengganti dari kinerja karyawan menjadi kinerja perusahaan

Purwokerto, 13 November 2023
Penguji



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I

3.6 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

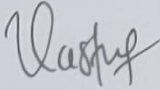
BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF


Nama : Fania Luthfikahana
NIM : 2017201132
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Ujian : 3 April 2024
Kesimpulan : LULUS

No	Aspek Penilaian	Rentang Skor	Nilai
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	15,2
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	22,8
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	38
Total Nilai		0 - 100	76 / B+

Purwokerto, 3 April 2024

Penguji I, Penguji II,


Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.


H. Ubaidillah, S.E., M.E.I.

3.7 Surat Rekomendasi Ujian Munaqasyah

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
CV. CANDRA PUTRA PEKUNCEN**



Acc Munaqasyah

Enjen Zaenal Muttaqin, M.Ud.

13 / 5
2024.

SKRIPSI


**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH:

**FANIA LUTHFIKAHANA
NIM. 2017201132**

**PRODI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**









3.8 Blanko/ Kartu Bimbingan




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaiu.ac.id


BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Fania Luthfikahana
 NIM : 2017201132
 Prodi/semester : Ekonomi Syariah/ 7 (Tujuh)
 Dosen Pembimbing : Enjen Zaenal Mutaqin, M. Ud.
 Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	Senin, 5 Juni 2023	Latar Belakang, Data terkait Fenomena		
2	Kamis, 21 Sep 2023	Data Perbandingan Perusahaan, data detail Perusahaan		
3	Rabu, 27 Sep 2023	REVIEW Jurnal terdahulu, Penambahan data berupa tabel, grafik		
4	Kamis, 5 Okt 2023	Sitasi dosen, Ayat tentang teori terkait, Pertanyaan observasi		
5	Senin, 23 Okt 2023	ACC		
Dst				

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
 **) diisi setiap selesai bimbingan.















Purwokerto, 2023
 Pembimbing,

 Enjen Zaenal Mutaqin, M. Ud.
 NIP/ NIDN. 19881003 201903 1 015



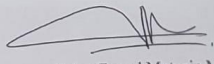
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaiu.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Fania Luthfikahana
 NIM : 2017201132
 Prodi/semester : Ekonomi Syariah/ 8 (Delapan)
 Dosen Pembimbing : Enjen Zaenal Mutaqin, M. Ud.
 Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Candra Putra Pekuncen

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	Senin, 5 Juni 2023	Latar Belakang, Data terkait fenomena		
2	Kamis, 21 Sep 2023	Data perbandingan perusahaan, data detail perusahaan		
3	Rabu, 27 Sep 2023	Riview jurnal terdahulu, penambahan data berupa tabel dan grafik		
4	Kamis, 5 Okt 2023	Sitasi dosen, ayat tentang teori terkait, pertanyaan observasi		
5	Senin, 23 Okt 2023	ACC		
6	Jumat, 15 Maret 2024	Riview revisi sempro		
7	Selasa, 23 April 2024	Hasil observasi		
8	Rabu, 8 Mei 2024	Perbaikan format penulisan dan kelengkapan lampiran		

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
 **) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 13 Mei 2024
 Pembimbing,

 Enjen Zaenal Mutaqin, M. Ud.
 NIP. 198810032019031015

3.9 Surat Keterangan Wakaf



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN**

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636953
Website: <http://lib.uinsaiizu.ac.id>, Email: lib@uinsaiizu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-2001/Un.19/K.Pus/PP.08.1/4/2024

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : FANIA LUTHFIKAHANA
NIM : 2017201132
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FEBI / ES

Telah menyumbangkan (menghibahkan) buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan Judul, Pengarang, Tahun dan Penerbit ditentukan dan atau disetujui oleh Kepala Perpustakaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto, 13 Mei 2024



Kepala,

Indah Wijaya Antasari

Lampiran 4

Sertifikat-Sertifikat

4.1 Sertifikat BTA-PPI



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp: 0281-635624, 628250 | www.ainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/18129/09/2022

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA : FANIA LUTHFIKAHANA
NIM : 2017201132

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	93
# Tartil	:	75
# Imla'	:	80
# Praktek	:	75
# Nilai Tahfidz	:	75



Purwokerto, 19 Sept 2022



ValidationCode

4.2 Sertifikat Bahasa Arab


MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
 Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsaizu.ac.id | www.bahasa.uinsaizu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية بجمهورية إندونيسيا
 جامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروكرتو
 الوحدة لتنمية اللغة

CERTIFICATE
 الشهادة
 No B-1814/Un.19/K.Bhs/PP.009/4/2023

<p>This is to certify that</p> <p>Name : Fania Luthfikahana</p> <p>Place and Date of Birth : Kota Tangerang, 23 April 2002</p> <p>Has taken with Computer Based Test, organized by Language Development Unit on : 06 April 2023</p> <p>with obtained result as follows :</p> <p>Listening Comprehension: 50 Structure and Written Expression: 53 Reading Comprehension: 57</p> <p>Obtained Score : 533</p> <p>The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.</p>	<p>منحت إلى</p> <p>الاسم</p> <p>محل وتاريخ الميلاد</p> <p>وقد شارك/ت الاختبار على أساس الكمبيوتر التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي:</p> <p>فهم المسموع فهم العبارات والتراكيب فهم المقروء</p> <p>المجموع الكلي:</p> <p>تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياهي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروكرتو.</p>
--	---





Purwokerto, **06 April 2023**
 The Head of Language Development Unit,
 رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

EPTUS English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI IQIA (Irbānī al-Qur'ān 'al-Lughat al-'Arabīyah) Dr. Ade Ruswatie, M. Pd. NIP. 19860704 201503 2 004



4.3 Sertifikat Bahasa Inggris


IAIN PURWOKERTO
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/24775/2021

This is to certify that :

Name : **FANIA LUTHFIKAHANA**
Date of Birth : **KOTA TANGERANG, April 23rd, 2002**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on January 4th, 2021, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 58
2. Structure and Written Expression	: 49
3. Reading Comprehension	: 59

Obtained Score : **552**

The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.


Purwokerto, January 29th, 2021
Head of Language Development Unit,

H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
NIP: 19700617 200112 1 001


ValidationCode

4.4 Sertifikat PPL



4.5 Sertifikat KKN



4.6 Sertifikat PBM



4.7 Sertifikat- sertifikat Kegiatan



BIODATA MAHASISWA

- | | | |
|---|---|--|
| 1. Nama | : | Fania Luthfikahana |
| 2. NIM | : | 2017201132 |
| 3. Jurusan | : | Ekonomi dan Keuangan Islam |
| 4. Program Studi | : | Ekonomi Syariah |
| 5. Tempat/ Tanggal Lahir | : | Jakarta, 23 April 2002 |
| 6. Alamat Asal | : | Jalan : Jalan Sentosa
RT/RW : RT 07/02
Desa/ Kelurahan : Sudimara Pinang
Kecamatan : Pinang
Kabupaten/ Kode Pos : Tangerang/ 15145
Propinsi : Banten |
| 7. Alamat Sekarang/ Domisili | : | Jalan : Jalan Jatisari
RT/RW : 05/05
Desa/ Kelurahan : Sumampir
Kecamatan : Purwokerto Utara
Kabupaten/ Kode Pos : Banyumas/ 53125
Propinsi : Jawa Tengah |
| 8. Nomor HP/WA Aktif | : | |
| 9. Email | : | fianialuth2304@gmail.com |
| 10. Nama Orang Tua/Wali | : | Ayah : Ali Mubtadi
Ibu : Sutini |
| 11. Pekerjaan Orang Tua/Wali | : | Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga |
| 12. Asal Sekolah | : | SMA Muhammadiyah 02 Kota Tangerang |
| 13. Nomor Ijazah | : | |
| 14. Judul Skripsi | : | EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIOANAL DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV.
CANDRA PUTRA PEKUNCEN |
| 15. Tanggal Lulus Munaqasyah
(diisi oleh petugas) | : | |
| 16. Indeks Prestasi Kumulatif
(diisi oleh petugas) | : | |

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Saya tersebut di atas

Fania Luthfikahana
NIM.2017201132

