

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI UD BUNGA SAKURA BANJARMLATI KEDIRI

Rizqa Safira¹, Sigit Ratnanto²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
safirarizqa@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This study aims to analyze the impact and effectiveness of leadership styles on employee performance. The research method uses a qualitative approach through field case studies. The results showed the application of mixed leadership styles: collaborative, participative, and transactional. Evaluation of indicators such as decision-making, motivation, subordinate control, communication, responsibility, and emotion, shows diversity in leadership approaches. The impact is seen in the quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence of employees, where the aspect of timeliness requires more attention.

Keywords: Leadership, Impact of Leadership, Employee Performance

Abstrak

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada UD Bung Sakura Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus lapangan. Hasil penelitian menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan campuran: kolaboratif, partisipatif, dan transaksional. Evaluasi terhadap indikator seperti pengambilan keputusan, motivasi, kontrol bawahan, komunikasi, tanggung jawab, dan emosi, menunjukkan keberagaman dalam pendekatan kepemimpinan. Dampaknya terlihat pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan, di mana aspek ketepatan waktu memerlukan perhatian lebih.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Dampak Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi diperlukan banyak sumber daya untuk menjalankannya diantaranya manusia, mesin, serta material. Dan yang menjadi sumber daya yang paling utama adalah manusia atau yang disebut pegawai. Sumber daya manusia atau biasa disebut pegawai atau karyawan ini merupakan sumber daya yang paling penting karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat diperlukan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerja di suatu perusahaan, variabel Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting. Menurut Roberts (2010) Kinerja Karyawan merupakan hasil dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang mempunyai nilai untuk tercapainya tujuan organisasi, kepuasan pelanggan dan ekonomi (Ramadhan et al., 2021). Para ahli mempunyai definisi yang berbeda-beda tentang kepemimpinan. Menurut Warren Bennis Kepemimpinan didefinisikan sebagai cara untuk mengkoordinasikan dan memotivasi orang lain agar mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. (Husain et al., 2022). Gaya Kepemimpinan adalah Suatu kegiatan proses seseorang dengan tujuan menggerakkan atau mengatur seseorang dengan cara menjadi pimpinan, memberi bimbingan, dan mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan. (Husain et al., 2022). Dilihat dari pendapat, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya gaya kepemimpinan merupakan suatu model perilaku yang diterapkan seorang pemimpin ketika pemimpin berusaha memberikan pengaruh yang signifikan terhadap orang lain agar mereka bekerja dan mencapai tujuan tertentu.

Tugas seorang Pimpinan adalah membantu sekelompok orang belajar memilih dan bekerja dengan lebih efisien. Namun ada beberapa bagian atau tujuan kepemimpinan yaitu (Sukatin et al., 2022): Mampu menciptakan lingkungan sosial yang baik, keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai tujuan untuk membentuk atau menciptakan lingkungan sosial yang baik. Dengan lingkungan sosial yang baik akan mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan dalam suatu perusahaan. Meskipun konsep ini tidak terlalu terlihat wujudnya namun dapat dirasakan setiap karyawan. Pandangan setiap individu terhadap suatu kondisi perusahaan akan mempengaruhi sikap, kinerja, motivasi, dan tingkah laku karyawan. Sehingga lingkungan sosial

yang baik harus dibangun agar membawa pengaruh positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan setiap karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Membantu tim dalam menetapkan tahapan kerja, seorang pimpinan dalam perusahaan bertujuan untuk membantu menetapkan tahapan – tahapan kerja yang harus dilaksanakan setiap karyawan. Tahapan – tahapan kerja yaitu proses kerja yang efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya tahapan tersebut, setiap karyawan akan tahu prosedur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien. Membantu tim dalam menyusun rencana diri, kehadiran seorang Pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki tugas untuk membuat perbedaan, mengarahkan setiap bagian untuk membuat rencana klaimnya sendiri. Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengorganisasian adalah menata dan menata setiap bagian organisasi, baik perseorangan maupun pihak lain, sehingga menjadi satu kesatuan. Dalam Departemen Ilmu Administrasi, pengertian koordinasi mengandung arti segala sesuatu yang dilakukan dengan alasan menyatunya rencana kerja yang telah diputuskan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pengambilan keputusan bersama dengan tim, dengan adanya pemimpin dalam suatu organisasi mampu membantu dalam menentukan pilihan bersama demi kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Pengambilan pilihan ini dapat menjadi bagian penting dari kewenangan yang mempunyai peranan yang sangat penting, terutama ketika baru menjalankan organisasi. Perencanaan mencakup pilihan kritis dan pilihan jangka panjang. Memberi kesempatan kepada tim untuk evaluasi, dengan adanya kepemimpinan dalam suatu organisasi, perkumpulan atau perusahaan juga berfungsi untuk memberikan kesempatan kepada kelompok untuk menilai diri mereka sendiri. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kesempatan adalah waktu yang diberikan oleh suatu kelompok atau kelompok untuk melakukan penyesuaian terhadap sesuatu yang salah atau gagal dalam suatu tindakan atau gerakan yang telah dilakukan.

Dalam gaya kepemimpinan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Berikut ini adalah komponen-komponen yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang (Mustapa, 2021): Karakteristik Pribadi Pemimpin, wawasan dan inspirasi yang tinggi dalam diri pemimpin akan mempengaruhi gaya pemerintahannya. Mereka pada umumnya mempunyai tingkat wawasan yang lebih baik dibandingkan individu berkelompok. Kecakapan dan Pengalaman, gaya kepemimpinan seseorang dibentuk berdasarkan kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan tugas dengan tujuan ideal dalam waktu yang lebih singkat, serta memanfaatkan seluruh sumber daya dan jabatan secara efisien. Keterlibatan juga menjadi pertimbangan para pionir dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat. Situasi dan Kondisi, keadaan dan kondisi yang berbeda akan menyebabkan gaya pemerintahan yang digunakan menjadi berbeda. Misalnya, ketika keadaan sedang kacau, akan lebih baik jika pemimpin yang memerankan peran tersebut adalah orang yang karismatik. Apabila suatu organisasi mengalami stagnasi dan tidak berkreasi, maka diperlukan pemimpin transformasional yang mulai melakukan perubahan. Begitulah keadaan bisa menjadi perhitungan yang mempengaruhi gaya kewibawaan seseorang. Indikator gaya kepemimpinan menurut Martoyo (2000) (Ervina et al., 2023), yaitu: kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan.

Efektivitas merupakan suatu kondisi yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Mochamad et al., 2023). Chester Barnard mengutip Yvete Efektivitas dapat disangkutpautkan dengan model kepemimpinan saat pengambilan keputusan yang efisien dengan cara mengukur agar terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sederhananya, efisiensi kerja berarti pekerjaan selesai tepat waktu. (Mardalena, 2017). Melihat berbagai definisi di atas, dapat menyimpulkan bahwa Efektivitas manajemen adalah keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang membuat keputusan efisien dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Roberts (2010) Kinerja Karyawan merupakan hasil dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang mempunyai nilai untuk tercapainya tujuan organisasi, kepuasan pelanggan dan ekonomi (Ramadhan et al., 2021). Istilah kinerja sendiri berasal dari kata efisiensi kerja atau disebut kinerja nyata. Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitatif dan kuantitatif oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lefi, 2019). Inti dari kedua pandangan tersebut adalah bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang memiliki nilai penting untuk mencapai tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan efektivitas ekonomi, serta melibatkan pencapaian kerja secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan kinerja menurut Wibowo (2007:41) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Ayunasrah et al., 2022). Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan dengan tujuan organisasi atau perusahaan akan menghasilkan kinerja optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Armstrong dan Baron (Fenetruma, 2021) yaitu: faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor kelompok kerja, faktor sistem, dan faktor situasi. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, (Nur Aziz dan Dewanto, 2022) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Dalam hal ini Peneliti hendak meneliti UD. Bunga Sakura adalah perusahaan yang berlokasi di Jl. KH. Hasyim As'ari Gg Mawar No 31, Kelurahan Banjarnlati, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pertukangan emas, menyediakan berbagai kebutuhan toko emas seperti alat cuci (sepuh) emas, produksi perhiasan, peralatan pertukangan emas, alat pengolah limbah emas, distribusi perhiasan emas, jasa pencucian emas, peleburan (pemisahan emas, perak, tembaga), dan layanan terkait lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan 3 karyawan di UD Bunga Sakura diketahui bahwa pimpinan menggunakan sistem kepemimpinan yang cukup baik namun kurang tegas dalam memberikan sanksi atas tindakan yang dilakukan karyawan sehingga menimbulkan kedisiplinan pekerja menjadi rendah. Hal ini didasari pada data absensi karyawan UD Bunga Sakura yang berhasil diteliti peneliti.

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan UD Bunga Sakura Periode 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
Januari	10	1	1	2	0	4	40%
Februari	10	2	0	3	0	5	50%
Maret	10	1	3	0	0	4	40%
April	10	0	4	1	0	5	50%
Mei	10	0	0	1	0	1	10%
Juni	10	1	2	1	0	4	40%
Juli	10	2	3	1	0	6	60%
Agustus	10	0	0	0	0	0	00%
September	10	1	3	1	0	4	40%
Oktober	10	2	1	1	0	4	40%
November	10	2	0	0	0	2	20%
Desember	10	1	2	1	0	4	40%

Sumber: data UD Bunga Sakura, 2023

Terdapat penelitian dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Graha Seribu Satu Jaya (Mochamad et al., 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas model kepemimpinan di PT Graha Seribu Satu Jaya dalam meningkatkan produktivitas staf. Sehingga untuk variabelnya sama dengan variabel yang akan peneliti teliti. Penelitian ini mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam konteks bisnis besar, sementara penelitian saya berfokus pada menentukan gaya kepemimpinan yang optimal untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di bisnis skala kecil.

Dalam penelitian lain dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Yang Mendorong Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Dipt Bakted Fire Ceria (Majid et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dipt Bakted Fire Ceria. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan melakukan survei mendalam dan menganalisis data untuk memahami dinamika yang terjadi. Penekanan pada gaya kepemimpinan sebagai variabel utama berbeda dengan penelitian sebelumnya yang juga memasukkan analisis motivasi sebagai faktor tambahan untuk memahami peningkatan kinerja karyawan di konteks yang sama.

Dalam penelitian "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Graha Seribu Satu Jaya" oleh (Mochamad et al., 2023). Penelitian ini di temukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis efektif meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu, variasi dalam kinerja karyawan dan perlunya peran kepemimpinan yang positif juga diungkapkan. Kesimpulannya, pentingnya strategi kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas organisasi ditekankan. Penelitian tersebut telah memberikan wawasan yang luas, namun ada ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian ini untuk memahami dampak faktor-faktor yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UD Bunga Sakura. Tujuan lainnya adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen dalam konteks ini. Dengan pertimbangan ini, penelitian akan dilaksanakan dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Ud Bunga Sakura Banjarmklati Kediri”.

METODE

Bentuk penelitiannya adalah penelitian studi kasus kualitatif, yaitu deskripsi dan analisis intensif terhadap suatu fenomena atau unit sosial tertentu pada individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Studi kasus ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui peristiwa, aktivitas, dan aktivitas yang berkaitan dengan UD Bunga Sakura Banjarmklati Kediri. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pendekatan kualitatif yang berakar pada filosofi post-positivisme. Metode ini difokuskan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena alam dengan menggambarkan situasi secara deskriptif melalui wawancara mendalam, analisis konten, dan narasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menafsirkan dan memahami fenomena alam sesuai dengan kondisi lapangan yang ada, tanpa intervensi manipulatif. (Sugiono, 2021:9). Peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, analis, dan pada akhirnya menarik kesimpulan dari hasilnya. Peneliti terlibat langsung dalam penelitian ini, mengamati dan mengumpulkan data-data yang diperlukan, serta mewawancarai langsung referensi penelitian, dan berperan dari awal hingga akhir. Tahapan penelitian kualitatif adalah (Putra, 2023):

1. Tahap Pra Lapangan
Sebelum melakukan penelitian lapangan, tahapan awal melibatkan pengumpulan data serta penyusunan data yang relevan.
2. Tahap Proses di Lapangan
Setelah merumuskan pertanyaan penelitian, langkah berikutnya adalah menganalisis data yang dikumpulkan dari proses lapangan dengan menggunakan informasi dari responden atau informan
3. Tahap Analisa Data
Setelah proses lapangan dan analisis data, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan dari hasil analisis data yang diperoleh dari informan atau responden..
4. Tahap Kesimpulan
Setelah melakukan analisis data dari proses lapangan, langkah selanjutnya adalah menyusun kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.
5. Tahap Pelaporan Hasil
Tahap terakhir dari prosedur penelitian kualitatif adalah pelaporan hasil secara sistematis dan terstruktur, mencerminkan analisis data dari lapangan dengan menggunakan data dari responden atau informan.

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data primer dan sekunder (Sari dan Zefri, 2019). Pemilihan informan pada penelitian kualitatif merupakan aspek yang sangat penting (Fauji, 2017). Oleh sebab itu, penting untuk memilih informan sesuai dengan kriteria berikut ini:

1. *Relevance*

Informan yang dipilih haruslah memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian yang akan diteliti sehingga informan dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang peneliti butuhkan. Berikut merupakan data informan yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. Profil Informan

Nama	Alamat	Umur	Posisi
Abdul Kholik	Kediri	50	Owner
Rofiq	Madiun	49	Perbaikan Perhiasan
Ami	Gurah, Kediri	35	Penyepuhan
Alfi	Kediri	19	Bagian Packing
Robert	Pesantren ,Kediri	23	Bagian Produksi Alat

Sumber: Diolah oleh peneliti

2. *Recommendation*

Disini informan didapat atas dasar rekomendasi dari orang-orang yang terpercaya dalam UD. Bunga Sakura Banjarmlati Kediri. Dalam penelitian ini, informan dipilih berdasarkan rekomendasi dari Owner UD. Bunga Sakura Banjarmlati Kediri.

3. *Rapport*

Penting untuk memastikan apakah peneliti dapat memiliki hubungan yang dekat dengan informan agar peneliti dapat memperoleh informasi terkait data yang berhubungan dengan UD. Bunga Sakura Banjarmlati Kediri secara spesifik dan lebih mendalam. Menurut Sugiyono (2021) Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen manusia yang bertugas memilih sumber data dan informan, menetapkan fokus penelitian, melakukan pengumpulan data, mengevaluasi kualitas data, menganalisis data, menafsirkan hasil analisis, dan selanjutnya membuat kesimpulan berdasarkan hasil temuan.

4. *Readiness*

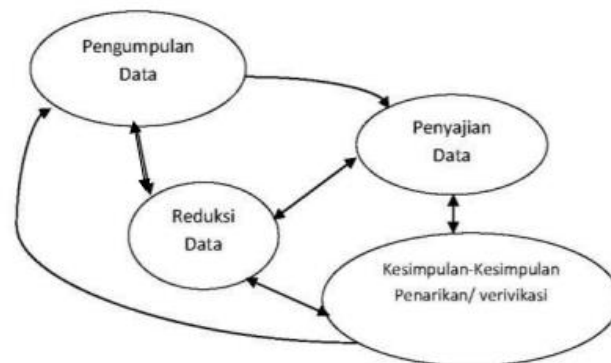
Seorang peneliti harus menjamin bahwa sumber yang dipilih benar-benar siap untuk dipenuhi. Dalam hal ini peneliti harus menentukan rencana pertemuan yang sesuai dengan aksesibilitas dan ketersediaan saksi, baik pada siang/pagi/sore tanpa mengganggu aktivitasnya, sehingga analis dapat leluasa dan memperoleh seluruh data dasar. Beberapa waktu lalu saat melakukan observasi atau wawancara, para analis membuat rencana terlebih dahulu dan menegaskan dengan datang secara khusus ke lokasi

5. *Reassurance*

Sumber-sumber yang dipilih benar-benar berbicara sesuai kenyataan-kenyataan yang ada. Dalam penelitian tersebut, peneliti harus membina hubungan dekat dengan saksi untuk menjamin kelancaran penanganan dimana saksi memberikan data secara lugas tanpa tekanan apapun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiono, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi partisipasi dan terang – terangan serta mengumpulkan data secara terbuka mengenai model kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi dan dampak gaya kepemimpinan terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan konsep Miles dan Huberman. Konsep ini menyatakan bahwa kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus pada setiap tahapan penelitian sampai penelitian selesai dan data jenuh (Sugiono, 2021:132).



Sumber data : Sugiono (2021)

Gambar 1. Komponen dalam analisis data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari hasil wawancara. Peneliti juga menggunakan metode triangulasi teknik yang diperoleh dari hasil observasi dan dicocokkan dengan hasil wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UD. Bunga Sakura adalah perusahaan yang berlokasi di Jl. KH. Hasyim As'ari Gg Mawar No 31, Kelurahan Banjarmlati, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pertukangan emas, menyediakan berbagai kebutuhan toko emas seperti alat cuci (sepuh) emas, produksi perhiasan, peralatan

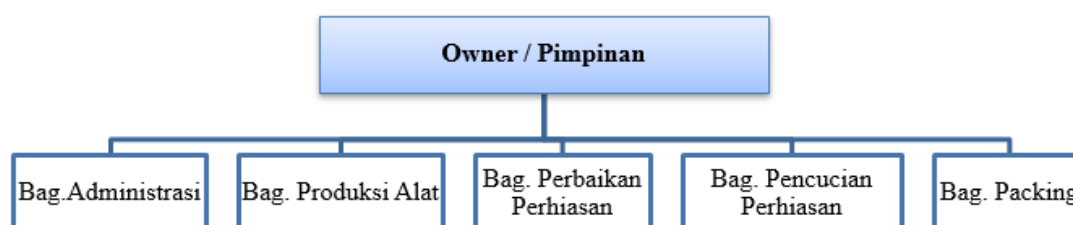
pertukangan emas, alat pengolah limbah emas, distribusi perhiasan emas, jasa pencucian emas, peleburan (pemisahan emas, perak, tembaga), dan layanan terkait lainnya.

Adapun jumlah karyawan pada UD Bunga Sakura pada tahun 2023.

Tabel 3. Data Jumlah Karyawan UD Bunga Sakura Tahun 2023

No	Departemen	Jumlah
1	Owner	1
2	Administrasi dan Penjualan	1
3	Produksi Alat	3
4	Perbaikan Perhiasan	2
5	Pencucian Perhiasan	2
6	Packing	1
Total Pekerja		10

Sumber: data UD Bunga Sakura, 2023



Sumber: Di olah oleh peneliti

Gambar 2. Struktur Organisasi UD Bunga Sakura

Peneliti melakukan penelitian kepada 5 Informan yang dilaksanakan pada tanggal 25-27 Mei 2024 jam 08.00-12.00 di UD Bunga Sakura yang beralamat di Jl. KH. Hasyim As'ari no 31 Banjarnlati Kota Kediri. Peneliti mewawancarai 5 informan dengan beberapa pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan di UD Bunga Sakura serta apa pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Dari beberapa data yang diperoleh peneliti didapatkan perbedaan pendapat dari beberapa indikator .

Dalam penelitian ini, untuk menguji keabsahan datanya peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari hasil wawancara. Peneliti juga menggunakan metode triangulasi teknik yang diperoleh dari hasil observasi dan dicocokkan dengan hasil wawancara . Dengan menggunakan triangulasi metode sumber dan teknik , diharapkan peneliti dapat mengecek kesamaan dan perbedaan antara informan satu dan lainnya.

Berdasarkan tabel dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan dari pendapat masing – masing informan. Peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan di UD Bunga Sakura sudah baik dan efektif . Hal ini dapat dilihat dari cara pimpinan dalam pengambilan keputusan menggunakan pendekatan kolaboratif sehingga karyawan juga mempunyai rasa tanggung jawab untuk ikut memajukan usaha. UD Bunga Sakura juga mengikuti perkembangan teknologi dengan memanfaatkan media Whatsapp untuk komunikasi . Owner aktif dalam menangani kesalahan dengan melakukan pemeriksaan setelah pekerjaan selesai. Hubungan antara owner dan karyawan sangat positif. Hal ini dilihat dari Owner mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan serta pendapat karyawan, memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, dan terlibat dalam menyelesaikan masalah. Owner juga aktif mengundang karyawan dalam pengambilan keputusan dengan mengadakan rapat, menciptakan suasana terbuka di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi masalah atau ide secara pribadi. Untuk ketegasan pimpinan sudah baik namun untuk tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang.

Perihal efektivitas kinerja karyawan sudah baik hal ini dibuktikan dengan Pemberian arahan langsung oleh pimpinan dianggap sebagai metode yang efektif meningkatkan kualitas kerja karyawan. Namun dalam hal ketepatan waktu dan tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang, karena menurut pendapat beberapa informan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan.

Dari verifikasi diatas dapat diambil analisis gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan di UD Bunga Sakura dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dilakukan di UD Bunga Sakura sudah baik, dilihat dari indikator gaya kepemimpinannya. Untuk tingkat analitis sudah baik dilihat dari sikap pimpinan menggunakan pendekatan kolaboratif dalam pengambilan keputusan. Keterampilan komunikasi owner juga terjalin baik dengan karyawan dilihat dari tidak ada kecanggungan antara owner dan karyawan. Owner UD Bunga Sakura juga aktif melakukan pemeriksaan setelah pekerjaan selesai. Owner mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan serta pendapat karyawan, memberikan pengakuan atas kontribusi mereka, dan terlibat dalam menyelesaikan masalah. Untuk tingkat ketegasan pimpinan juga sudah baik namun untuk tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang.

Efektivitas Kinerja Karyawan

Untuk tingkat kualitas, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian karyawan di UD Bunga Sakura berdasarkan hasil wawancara dan observasi bisa dikatakan sudah berjalan dengan baik namun untuk ketepatan waktu masih sangat kurang karena menurut hasil observasi data absensi dan wawancara dapat dilihat bahwa mengenai ketepatan waktu saat tiba di perusahaan masih kurang dan masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Bunga Sakura. Gaya kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan. Namun, penelitian menunjukkan bahwa tingkat ketegasan pimpinan di UD Bunga Sakura masih kurang, terbukti dari masih adanya karyawan yang kurang disiplin tanpa tindakan tegas yang diambil. Hal ini berdampak langsung pada kinerja karyawan yang belum maksimal.

Kinerja karyawan diukur melalui enam indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kualitas, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian karyawan sudah berjalan dengan baik. Namun, ketepatan waktu masih menjadi masalah serius. Data absensi dan wawancara menunjukkan banyak karyawan yang tidak tiba tepat waktu dan sering absen tanpa keterangan jelas. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan pentingnya disiplin kerja serta kurangnya penerapan gaya kepemimpinan yang tegas.

Implikasi dari penelitian ini dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu teoritis dan praktis. Secara teoritis, Pada penelitian ini, teori yang digunakan telah sesuai dengan hasil penelitian dengan judul Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz (Lukitasari dan Nugraha, 2023) menyatakan bahwa dalam menyelesaikan sebuah masalah pekerjaan harus ada koordinasi yang baik antar pihak sehingga tim dapat dibentuk dan mampu meningkatkan komunikasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, model komunikasi ini sudah diterapkan dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, (Nur Aziz dan Dewanto, 2022) yaitu: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian. Dalam penelitian ini efektivitas kinerja karyawan sudah berjalan baik sesuai dengan teori tersebut namun ada indikator yang masih kurang atau belum berjalan sesuai dengan seharusnya. Indikator ketepatan waktu, dari segi kedisiplinan mengenai waktu masih kurang sehingga kinerja karyawan belum maksimal. Selain itu, pemberian arahan langsung oleh pimpinan terbukti efektif untuk memastikan pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan untuk UD Bunga Sakura agar dapat mempertahankan dan meningkatkan indikator gaya kepemimpinan tentang ketereampilan komunikasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan guna mewujudkan tujuan perusahaan serta meningkatkan kedisiplinan karyawan terutama pada ketepatan waktu agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

Berdasarkan temuan ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi. Bagi UD Bunga Sakura Banjarnlari Kediri, disarankan untuk meningkatkan ketegasan pimpinan agar mampu meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja bisa ditingkatkan melalui disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan usaha dapat tercapai. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas cakupan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan di sektor swasta, terutama pada usaha yang sedang berkembang. Hal ini penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ayunasrah T, Ratnawati R, Diana R, Ansari A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *J Ilm Ilmu Manaj* 2022;4:1–10.
- [2] Ervina E, Ferdinand F, Meitiana M. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics J* 2023;4:144–66. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>.
- [3] Fauji DAS. Model Adol – Titip : Sebuah Upaya Win – Win Solution Berbasis Kearifan Lokal Pada Pelaku Usaha Mikro Di Kota Kediri. *Semin Nas Call Pap FEB Unikama “Peningkatan Ketahanan Ekon Nas Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Glob 2017:325*.
- [4] Fenetruma Z. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *J Manaj Pendidik Dan Ilmu Sos* 2021;2:1019–33. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>.
- [5] Husain BA, Novendri I, Sunarsi D, Sutrisno S. Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *J IIP - J Ilm Ilmu Pendidik* 2022;5:374–9. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>.
- [6] Lefi CA. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. TIRTA INVESTAMA, PONDOK PINANG). vol. 53. 2019.
- [7] Lukitasari L, Nugraha RN. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenzu. *Pros FRIMA (Festival Ris Ilm Manaj Akuntansi) 2023;1:498–507*.
- [8] Majid A, Khatami MR, Kumara D, Solihin D. Terhadap Karyawan Di Pt Baked Fire Ceria 2022;2.
- [9] Mochamad F, M. Syamsul M, Fanny DP. Received : June 13. *Media Mahard* 2023:88–101.
- [10] Mustapa Z. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *J BISNIS KEWIRAUSAHAAN* 2021;10:92–9. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>.
- [11] Nur Aziz, Dewanto IJ. Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN J Manaj* 2022;1:168–77. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>.
- [12] Putra AP. ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM LATIHAN PADA CABANG OLAHRAGA SEPAK BOLA BUANA SAMUDRA KOTA BENGKULU 2023;4:73–8.
- [13] Ramadhan A, Putra P, Wibowo AA. Efektivitas Kepemimpinan Motivasi, Disiplin Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Nusant J Ilmu Pengetah Sos* 2021;8:803–11.
- [14] Sari MS, Zefri M. Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *J Ekon* 2019;21:311.
- [15] Sukatin S, Puspitasari D, Zainab H, Khairunnisa N, Rhamadhan G. Peranan Kepemimpinan Manajemen Pendidikan. *Educ Leadersh J Manaj Pendidik* 2022;1:226–34. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26458>.
- [16] Sugiyono . 2021 . Metode Penelitian Kualitatif . Bandung : Alfabeta CV