

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI PERCETAKAN DAN SABLON
GAPURA JAYA PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh

SITI FATIMAH

NIM. 210716192

Pembimbing

YULIA ANGGRAINI, M.M.

NIDN. 2004078302

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2020

ABSTRAK

Fatimah, Siti.2020.“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo.”Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

Pembimbing Yulia Anggraini M.M.

Kata kunci: Pemimpin dan Kinerja Karyawan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang) sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Hal ini belum berjalan dengan maksimal faktanya kualitas dan ketepatan waktu di Gapura Jaya Ponorogo yang menjadikan peran pemimpin menjadi terhambat.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini antara lain observasi dan wawancara. Teknik pengolahan data dengan melalui tiga tahap yaitu editing, organizing, dan analisis data. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deduktif.

Hasil penelitian menunjukkan pemimpin di Gapura Jaya bahwa Peran informasional yang dapat meningkatkan kinerja untuk mencari informasi maupun membagikan informasi dan juga menyampaikan sebagian informasi baik di dalam organisasi maupun luar Gapura Jaya. Dimana kualitas yang sudah baik dan sesuai dengan permintaan pelanggan dengan *skill* yang dimiliki oleh karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jln. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Proposal
1.	Siti Fatimah	210716192	Ekonomi Syariah	PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERCETAKAN DAN SABLON GAPURA JAYA PONOROGO

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syaria'ah



Unun Roudlotul Janah, M.Ag
NIP. 197507162005012004

Ponorogo, 12 Oktober 2020
Menyetujui,
Pembimbing

Yulia Anggraini, M.M.
NIDN. 2004078302



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jln. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo
Nama : Siti Fatimah
NIM : 210716192
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
Dr. H. Lutfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 19720714000031005
Penguji I :
Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., M.SI.
NIP. 197202111999032003
Penguji II :
Yulia Angraeni, M.M.
NIDN. 2004078302


()
()
()

Ponorogo, 21 Oktober 2020

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Lutfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Fatimah

NIM : 210716192

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PERCETAKAN DAN SABLON GAPURA
JAYA PONOROGO

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat di akses di ethesis.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 02 Nopember 2020



Siti Fatimah

210716192

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti Fatimah
NIM : 210716192
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
PERCETAKAN DAN SABLON GAPURA JAYA PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian yang
dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 12 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan,



Siti Fatimah

210716192

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kinerja karyawan bisa lebih optimal ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik sikap dan perilaku efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan, sehingga dengan adanya kompetensi akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja yang baik dan sukses dalam mencapai tujuan organisasi.¹

Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal perusahaan yang akan memberikan kepuasan kepada konsumen atau pelanggan. Kinerja karyawan akan baik bila mereka memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji dan yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.² Indikator kinerja menurut teorinya Robbins adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.³

¹M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Teras, 2010), 3.

²Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015), 102.

³*Ibid.*, 119-120.

Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴

Menurut Kartono, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang) sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.⁵ Dalam mencapai tujuan tersebut, pemimpin bekerja sama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan (produksi), baik itu dalam bentuk barang ataupun jasa.⁶

Pemimpin dalam organisasi memiliki peran tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak dari luar organisasi.⁷ Untuk membawa organisasi menjadi maju, peran seorang pemimpin yang strategis diharapkan mampu menjadi penyumbang keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang mampu bersaing secara kualitas yang sangat ditentukan oleh penguasaan kompetensi dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsi sebagai

⁴Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), 170.

⁵Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), 38.

⁶Ibid., 45.

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 219.

pemimpinyang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.⁸

Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi, maka mutlak diperlukan peranan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi, pengarahan dan pengawasan serta komunikasi yang baik dengan bawahannya.⁹ Indikator pemimpin menurut George G. Terry adalah kekuatan, kejujuran, keterampilan berkomunikasi, objektif dan kecakapan manajerial.¹⁰

Hubungan antara pemimpin dengan kinerja menurut Moeller dan Witt menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong meningkatkan kinerja sehingga pemimpin menjadi panutan dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Adanya peningkatan kualitas kinerja memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan tujuannya.¹¹

Dari penelitian terdahulu, Reza Hafikar Suardi menjelaskan bahwa pegawai yang ada di kantor PKP2A II LAN Kota Makasar kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kurang disiplin karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai juga

⁸Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2015), 11.

⁹Armhela Fazrien, Sumartono, dan Tjahjanulin Domai, "Peran Pemimpin dalam Pencapaian Kinerja Pegawai," *Jurnal Administrasi Publik*, No. 4, 604.

¹⁰Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 48-50

¹¹Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), 100-103.

cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat Kepala PKP2A II LAN tidak berada di tempat, maka selaku Kepala PKP2A II LAN harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggarannya.¹² Kontribusi dari penelitian terdahulu terhadap penelitian ini yaitu sebagai bahan referensi dan sumber rujukan serta memberikan tambahan informasi dan sumbangan pemikiran yang lebih luas dan terperinci pada teori terkait peran pemimpin dan kinerja karyawan.

Percetakan dan sablon Gapura Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang *manufactur* (produksi) dan jasa. Usaha ini memproduksi bermacam-macam produk yaitu undangan, sablon, nota, buku, map, dll. Percetakan dan sablon Gapura Jaya ini sudah dikelola dan dikembangkan sejak tahun 1999 dan berlokasi di Jalan Pramuka No. 25E Ronowijayan Ponorogo.

Peran pemimpin di perusahaan percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo berdasarkan teorinya mengatakan bahwa dalam segi kekuatan sudah berjalan dengan baik, pemimpin telah melewati berbagai kondisi dalam usahanya, namun tetap bertahan dari tahun 1999 sampai sekarang. Dalam hal ketrampilan berkomunikasi dari hasil wawancara dengan karyawan pemimpin sangat baik dalam hal komunikasi, sering kali membuat lelucon agar suasana tidak tegang. Pemimpin juga mempunyai tutur kata yang baik dan ramah pada semua pelanggan dan karyawannya, akan tetapi jika karyawan mengalami

¹²Reza Hafikar Suardi, Skripsi: "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A Di Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)", Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, 2017.

kesulitan dalam hal pekerjaan di Gapura Jaya pemimpin akan menyerahkan pekerjaan tersebut pada karyawan yang sudah mahir.¹³

Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, mengatakan bahwa pada bulan Agustus 2019 pernah terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada mesin pemotong yaitu master sablon yang terbalik dalam proses pemotongan sebanyak 12 rim yang mengakibatkan percetakan ulang sablon sehingga kualitas produk yang dihasilkan karyawan belum sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan.¹⁴ Dalam hal ketepatan waktu dimana dalam penyelesaian pesanan dengan tepat waktu belum sesuai dengan perjanjian awal dan masih membutuhkan adanya perpanjangan waktu untuk menyelesaikan pesanan.¹⁵

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesenjangan antara teori dengan kenyataan yang ada di percetakan dan sablon. Sehingga, dari latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian skripsi dengan judul **“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo?

¹³Rizal, *Wawancara*, 23 April 2020

¹⁴Erfina, *Wawancara*, 29 Maret 2020.

¹⁵Andri, *Wawancara*, 23 April 2020.

2. Bagaimana kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis secara seluruh jawaban dari rumusan masalah yang diperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka penulis mengharapkan terdapat manfaatsebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang peran pemimpindalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi akademik

Sebagai informasi tambahan bagi kampus IAIN Ponorogo khususnya di bidang ekonomi islam terkait peran pemimpin dan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Sebagai bahan pertimbangan antara teori yang di dapat selama perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan. Serta untuk menambah pengalaman dan pengetahuan tentang peran pemimpin dan kinerja karyawan di perusahaan.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan Gapura Jaya Ponorogo ini dapat digunakan sebagai masukan dan saran yang dapat membantu pemimpindalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan pemahaman dalam penyusunan skripsi, maka penulis mengelompokkan menjadi lima bab dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya, sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini menjadi pengantar dalam menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti, dan untuk apa penelitian dilakukan. Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan bab yang berisi tentang deskripsi teori dan kajian pustaka, dimana deskripsi teori yang sesuai dengan rumusan masalah dan

akan mengemukakan beberapa pendapat yang mendasari pemikiran penelitian terkait dengan peran pemimpin dan kinerja karyawan

Bab III merupakan bab yang menyajikan secara lengkap setiap langkah penelitian yang dilakukan dalam penelitian, yang dapat diuraikan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

Bab IV merupakan bab yang pada dasarnya memuat pembahasan atau analisis membahas tentang pemaparan data dan menganalisisnya, yang berisi penjelasan tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo

Bab V merupakan bab yang berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan, serta saran yang berfungsi untuk mempermudah para pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TEORI PERAN PEMIMPIN DAN KINERJA KARYAWAN

A. Deskripsi Teori

1. Peran Pemimpin

a. Pengertian Peran Pemimpin

Peran merupakan perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, sehingga pemimpin dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana menanggung peran berperilaku.¹⁶ Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.¹⁷

Peran pemimpin dapat dibagi menjadi 5 bagian diantaranya:

- 1) Pencairan alur adalah peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti
- 2) Penyelaras adalah peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.

¹⁶Veitzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 156.

¹⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2009), 214.

- 3) Pemberdaya adalah peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas untuk mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.
- 4) Peran pengambilan keputusan adalah sangat besar perannya bagi seorang pemimpin, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin.
- 5) Peran pemimpin dalam membangun tim adalah menyukseskan tujuan bersama sebuah kelompok organisasi atau masyarakat, sebuah tim merupakan sekelompok orang dengan keahlian saling melengkapi dan berkomitmen pada misi yang sama, pencapaian kinerja dan pendekatan dimana mereka saling tergantung antara satu dengan lainnya.¹⁸

b. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan dan kecakapan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan, bakat yang di bawa sejak lahir. Sehingga dia mempunyai

¹⁸Veitzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 157-160.

kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah tujuan tertentu.¹⁹

c. Ciri-ciri Pemimpin

1) Pemimpin Formal

Pemimpin formal merupakan orang yang oleh organisasi/ lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Berikut ciri-ciri pemimpin formal ialah:

- a) Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang.
- b) Sebelum mengangkatnya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
- c) Dia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya. Karena itu dia selalu memiliki atasan/ superior.
- d) Dia mendapatkan balas jasa *materiil* dan *immateriil* tertentu, serta *emolumen* (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
- e) Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal, dan dapat dimutasikan.

¹⁹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 38-39.

- f) Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.
- g) Selama menjabat kepemimpinan, dia diberi kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk: menentukan *policy*, memberikan motivasi kerja kepada bawahan, menggariskan pedoman dan petunjuk, mengalokasikan jabatan dan penempatan bawahannya, melakukan komunikasi, mengadakan supervisi dan kontrol, menetapkan sasaran organisasi, dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya.

2) Pemimpin Informal

Pemimpin informal adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena dia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri-ciri pemimpin informal antara lain:

- a) Tidak memiliki penunjukan formal atau *legitimitas* sebagai pemimpin.
- b) Kelompok rakyat atau masyarakat menunjukdirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.

- c) Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
- d) Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
- e) Tidak dapat dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan. Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.
- f) Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum, hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui atau dia ditinggalkan oleh massanya.²⁰

d. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk menerangkan faktor-faktor yang menyebabkan munculnya kepemimpinan dan sifat kepemimpinan. Teori kepemimpinan menurut Pamuji, yaitu:²¹

1) Teori sifat

Teori ini mengajarkan bahwa kepemimpinan itu memerlukan serangkaian sifat-sifat, ciri-ciri atau perangai tertentu yang dapat menjamin keberhasilan pada setiap situasi. Sifat-sifat tersebut diperoleh berdasarkan suatu usaha membandingkan sifat-sifat para pemimpin yang ada. Kemudian dirumuskan menjadi sifat-sifat umum pemimpin, sehingga sifat tersebut dijadikan pedoman untuk

²⁰Ibid., 9-11.

²¹Rafiwoh Istiharoh, "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD)" *Jurnal Administrasi Reform*, No.1, (Januari-Maret, 2013), 156-159.

mengembangkan kepemimpinan seseorang. Teori ini mempunyai kelemahan antara lain:

- a) Diantara pendukung-pendukungnya tidak ada persesuaian atau kesamaan mengenai perincian sifat-sifat yang dimaksud.
- b) Terlalu sulit untuk menetapkan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.
- c) Sejarah membuktikan bahwa situasi dan kondisi tertentu memerlukan sifat-sifat pemimpin yang tertentu pula.

2) Teori lingkungan

Teori lingkungan ini munculnya pemimpin itu merupakan hasil daripada waktu, tempat dan kejadian. Suatu tantangan atau suatu kejadian penting dan luar biasa akan menampilkan seseorang untuk menjadi pemimpin. Situasi dan kondisi tertentu melahirkan tantangan tertentu, dan dengan sendirinya diperlukan orang-orang yang memiliki sifat atau ciri-ciri tertentu yang cocok. Setiap situasi dan kondisi menuntut kualitas kepemimpinan yang berbeda. Seorang pemimpin yang berhasil pada situasi dan kondisi tertentu tidak menjamin bahwa ia pasti berhasil pada situasi dan kondisi lain.

3) Teori pribadi dan situasi

Penganut teori serba sifat dan teori serba situasi hanya berusaha menjelaskan kepemimpinan sebagai akibat dari seperangkat kekuatan yang tunggal. Adanya akibat-akibat *interaktif* antara faktor pribadi dan faktor situasi diabaikan. Teori ini pada

dasarnya mengakui bahwa kepemimpinan merupakan produk dan terkaitnya tiga faktor, yaitu:

- a) Perangai (sifat-sifat) pribadi dari pemimpin
- b) Sifat dari kelompok dan anggota-anggotanya.
- c) Kejadian-kejadian (masalah-masalah) yang dihadapi oleh kelompok.

Pemimpin harus mengenal dirinya, mengenal kelompok yang dipimpin, mengenai situasi dan kondisi dan selanjutnya mengembangkan sifat-sifatnya sendiri ke arah yang sesuai dengan kelompok yang dipimpinnya dan sesuai pula dengan situasi dan kondisi dimana ia memimpin. Kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kepribadiannya dengan menyesuaikan kepada situasi yang dihadapi. Situasi dimaksud terdiri dari tiga lapis, yaitu: tugas pekerjaan atau masalah yang dihadapi, orang-orang yang dipimpin, keadaan yang mempengaruhi tugas, pekerjaan dan orang-orang tadi.

4) Teori interaksi dan harapan

Teori ini mendasarkan diri pada variabel-variabel: aksi, reaksi, interaksi, dan perasaan. Seorang pemimpin menggerakkan pengikutnya dengan harapan bahwa tujuannya akan berhasil, mendapatkan keuntungan, penghargaan dan sebagainya. Teori ini akan menjadi interaksi dan partisipasi dalam kegiatan bersama, semakin meningkat dan memperjelas pengertian atas norma-norma

kelompok. Demikian pula semakin tinggi seorang dalam kelompok, semakin mendekati kesesuaian-kesesuaian kegiatan dengan norma-norma, semakin luas jangkauan interaksinya dan semakin besar jumlah anggotanya kelompok yang tergerak.

5) Teori humanistik

Teori ini mendasarkan dalil bahwa manusia karena sifatnya adalah organis yang dimotivasi sedang organisasi karena sifatnya adalah tersusun dan terkendali. Fungsi pemimpin adalah membuat organisasi sedemikian rupa sehingga memberikan sedikit kebebasan atau kelonggaran kepada individu untuk mewujudkan motivasinya sendiri yang potensial untuk memenuhi kebutuhannya dan pada saat yang bersamaan memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

6) Teori tukar-menukar

Teori ini berdasarkan asumsi, bahwa interaksi sosial menggambarkan suatu bentuk tukar menukar dimana anggota-anggota kelompok memberikan kontribusi dengan pengorbanan dan menerima imbalan. Interaksi berlangsung terus oleh karena anggota-anggota merasa tukar menukar secara sosial ini saling memberikan penghargaan. Demikian pula antara pimpinan dengan yang dipimpin antara anggota yang dipimpin satu sama lain harus berlangsung tukar-menukar keuangan, harus saling memberi dan menerima.

e. Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan teori Henry Mintzberg, peran pemimpin terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu sebagai berikut:²²

1) Peran Antarpribadi (*Interpersonal Roles*). Peran ini menitikberatkan pada hubungan pribadi yang meliputi:

a) Peran tokoh (*figurehead*) dalam membangun relasi dengan orang lain yang memiliki kedudukan dalam organisasi. Figur pemimpin ikut menentukan wibawa organisasi di tengah persaingan antarorganisasi dan hubungan dengan berbagai kepentingan organisasi.

b) Peran pemimpin (*leader*) dilakukan dengan cara mengarahkan dan mengkoordinasikan dari para bawahannya. Hal ini menyangkut tugas *staffing* (merekruit, melatih, memotivasi, melakukan promosi, dan pemberhentian kerja)

c) Peran penghubung (*liaison*) dilakukan dengan caramenjalinkan hubungan antar pribadi dengan pihak-pihak baik yang berada dalam organisasi maupun yang berada di luar organisasi. Dengan peran ini dapat ditemukan berbagai informasi demi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus memantau kinerja bawahannya dan menggali informasi sebanyak mungkin sebagai bahan masukan yang patut dipertimbangkan sebelum pengambilan keputusan. Pemimpin organisasi harus memiliki kepekaan terhadap

²²Beni Ahmad Saebani dan Ii Sumantri, *Kepemimpinan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 67-68.

isi informasi yang sebenarnya, senantiasa melakukan filter terhadap berita yang diperolehnya agar tidak terjebak oleh keadaan yang buruk akibat salah paham terhadap informasi yang dikembangkan, terlebih terhadap berbagai gosip, rumor, isu-isu yang tidak penting, dan berbagai berita yang bersifat memojokkan keberadaan organisasi.

2) Peran Informasional (*Informational Roles*)

Peran ini menitikberatkan pada penerimaan dan pengomunikasian informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan. Peran ini meliputi:

- a) Memantau (monitor), manajer secara terus menerus mencari informasi, baik dalam organisasi maupun diluar organisasi.
- b) Penyebar (*disseminator*), yaitu membagikan informasi yang diperoleh dari hasil pemantauannya kepada bawahannya yang dirasakan memerlukan informasi tertentu.
- c) Juru bicara (*spokes*), yaitu menyampaikan sebagian informasi yang dikumpulkan kepada individu di
- d) luar unitnya atau pihak-pihak diluar organisasi.

3) Pengambilan Keputusan (*Decimaking Roles*)

Dalam peran ini pemimpin mengambil keputusan berdasarkan hubungan antar pribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Edy Sutrisno, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.²³

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁴

Menurut Veitzal Rivai, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat tidak hadir. Dengan demikian penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.²⁵

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Milkovich tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja adalah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk

²³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010) 170.

²⁴Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000), 67.

²⁵Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 196.

memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.²⁶

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robbins adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan

²⁶Ibid., 198.

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.²⁷

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:²⁸

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

²⁷ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015), 102.

²⁸ *Ibid.*, 95.

B. Kajian Pustaka

Dalam suatu penelitian perlu adanya penelitian terdahulu untuk mencari perbandingan dan selanjutnya dijadikan sebagai kajian dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Angger Setia Budi pada tahun 2018 dengan judul "*Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung*", yang menjelaskan bahwa peran pemimpin di koperasi syariah tidak berjalan cukup baik dan tidak berjalan sebagaimana mestinya peran pemimpin, karena tidak adanya membangun manajemen kinerja yang berkualitas pada lembaga koperasi syariah terjadinya beberapa karyawan yang sulit di bina, kebijakan yang masih *sentralistik* dan bekerja semaunya sendiri.²⁹ Dari penelitian tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian terkait peran pemimpin dalam membangun manajemen kinerja yang berkualitas di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung yaitu tempat yang berbeda, teori yang berbeda, objek yang diteliti berbeda dan masalah yang berbeda sedangkan penelitian ini menganalisis terkait peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Adina Nur Rahmani pada tahun 2015 dengan judul "*Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*", yang menjelaskan

²⁹ Angger Setia Budi, "Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung," Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018), 8-11.

bahwa YAYASAN HURUL HAYAT Yogyakarta merupakan salah satu yayasan yang berorientasi pada layanan sosial dan dakwah, yang mempunyai beberapa program sosial pemberdayaan anak yatim dan dhuafa, pemberdayaan ekonomi dhuafa, program dakwah serta praktik medis, sehingga faktor pendukung yang mendasari sebuah yayasan harus mempunyai sosok pemimpin yang sesuai visi, misi, motto NURUL HAYAT Yogyakarta adalah pemimpin yang mampu mengaplikasikan suri tauladan bagi pegawainya untuk tetap termotivasi dalam pekerjaannya.³⁰ Dari penelitian tersebut dari penelitian gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di YAYASAN NURUL HAYAT Yogyakarta, sedangkan penelitian ini terdapat perbedaan diantaranya teori yang berbeda, objek yang diteliti berbeda dan masalah yang berbeda, tempat yang berbeda yang terkait peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Reza Hafikar Suardi pada tahun 2017 dengan judul: “*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)*”, yang menjelaskan bahwa pegawai yang ada di kantor PKP2A II LAN Kota Makasar kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kurang disiplin pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai juga cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat kepala PKP2A II LAN tidak berada di tempat, sehingga dalam hal ini

³⁰Adina Nur Rahmani, “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta,” Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015), 1-6.

harus dapat mendorong kinerja pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan nilai organisasi kantor PKP2A II LAN.³¹ Dari penelitian tersebut peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai kota Makassar, sedangkan penelitian ini terdapat perbedaan diantaranya masalah yang berbeda dan tempat yang berbeda yang terkait peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mutia Imanda Nasution pada tahun 2018 dengan judul "*Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri ACF Medan*", yang menjelaskan bahwa pada bank syariah mandiri ACF Medan, ketika pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan tidak semua karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan karena adanya perbedaan sifat dan karakter dari masing-masing karyawan, selain itu juga ditemukan beberapa karyawan yang terlambat datang sehingga menimbulkan kurang disiplinnya karyawan terhadap waktu, sehingga menjadikan tugas-tugas kantor menjadi terhambat.³² Dari penelitian tersebut penelitian peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri AFC Medan, sedangkan penelitian ini terdapat perbedaan diantaranya teori yang berbeda, objek yang diteliti berbeda dan masalah yang berbeda, tempat yang berbeda yang terkait

³¹Reza Hafikar Suardi,"Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A Ii Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)," Skripsi (Makassar:Universitas Hasanuddin, 2017), 1-7.

³²Mutia Imanda Nasution," Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri AFC Medan," Skripsi (Medan: UIN Sumatera Utara, 2018), 1-6.

peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Yuniar Dwi Astriati pada tahun 2018 dengan judul ”*Kepemimpinan Berbasis Spiritual Di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta*”, yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan Percetakan Mangrove ialah kepemimpinan yang berbasis spiritual yang mengedepankan nilai-nilai Islam dalam mengelola perusahaan dan berfokus terhadap praktik-praktik ibadah. Gaya kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh mangrove sudah cukup baik dengan adanya kinerja karyawan yang semakin baik dan pelanggaran yang semakin berkurang.³³ Dari penelitian tersebut kepemimpinan berbasis spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta, sedangkan penelitian ini terdapat perbedaan diantaranya teori yang berbeda, objek yang diteliti berbeda, tempat yang berbeda yang terkait peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.



³³ Yuniar Dwi Astriati, “Kepemimpinan Berbasis Spiritual,” Skripsi (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), 23.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang sedang terjadi di lapangan tentang bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

Pendekatan yang penulis gunakan yaitu pendekatan kualitatif, untuk memperoleh data yang mendalam dan mengandung maksud tertentu.³⁴ Sehingga penelitian ini dilakukan secara langsung dilapangan guna memperoleh data yang valid dengan menggunakan metode pengamatan dan wawancara.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan pada latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan *triangulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 9.

generalisasi.³⁵Objek penelitian ini adalah meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

B. Lokasi/ Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo yang berlokasi di Jalan Pramuka No. 25 E Ronowijayan Ponorogo. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena Gapura Jaya ini sudah berdiri sejak tahun 1999 yang terbilang sudah cukup lama yang bergerak dalam bidang jasa. Dalam hal ini pemimpin berperan penting dan ikut berpartisipasi langsung dalam kegiatan di Gapura Jaya.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Menurut Sutanta, data adalah sebagai bahan keterangan tentang kejadian nyata atau fakta-fakta yang dirumuskan dalam sekelompok lambang tertentu secara tidak acak yang menunjukkan jumlah, tindakan, atau hal yang berupa catatan dalam kertas, buku atau tersimpan dalam file dalam basis data.³⁶Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo.

³⁵Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 8.

³⁶Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 212.

2. Sumber Data

Sumber Data ada dua yaitu manusia dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai informan kunci. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian.³⁷ Sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui wawancara pimpinan dan karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya Ponorogo, yaitu:³⁸

- a) Eko Mulyono sebagai pimpinan di percetakan dan sablon Gapura Jaya
- b) Erfina Arinda Wijayanti bagian keuangan dan desain grafis di percetakan dan sablon Gapura Jaya
- c) Andrik Eko Susanto bagian produksi di percetakan dan sablon Gapura Jaya
- d) Novianti Ayu Wulandari bagian admin di percetakan dan sablon Gapura Jaya
- e) Nur Rizal Indri Prastiko bagian finishing di percetakan dan sablon Gapura Jaya
- f) Umi Mutoharoh bagian finishing di percetakan dan sablon Gapura Jaya

³⁷S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Taristo, 2003), 55.

³⁸Eko Mulyono, *Wawancara*, 06 April 2020.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan.

Adapun metode yang digunakan untuk pengumpulan data sebagai bahan pembuatan laporan penelitian, dalam hal ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah sebagai aktivitas untuk memperhatikan sesuatu dengan menggunakan alat indra, yaitu penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.³⁹ Dalam penelitian ini observasi dilakukan di Gapura Jaya Ponorogo, dengan pengamatan dan pengumpulan data secara langsung untuk mengetahui dan mengamati peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai tujuan bisnis di Gapura Jaya.

2. Wawancara atau *Interview*

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁰ Jenis wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur atau terbuka, yaitu peneliti

³⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi 2* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 107

⁴⁰Sogiyono, *Metode Penelitian*,.....231-232.

menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Langkah-langkah wawancara yang diperlu diperhatikan yaitu:

- a) Peneliti menentukan kepada siapa wawancara dilakukan, langkah ini adalah menentukan di mana dan siapa data akan dikumpulkan.
- b) Peneliti menjelaskan dan meyakinkan pihak responden akan maksud dan tujuan wawancara, dimulai dari pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya ringan/umum, suasana santai.
- c) Memberi kesempatan pada responden untuk memberikan penjelasan se jelas mungkin.
- d) Peneliti menjaga jangan sampai wawancara tidak produktif
- e) Mengakhiri wawancara dengan sopan, dan mengucapkan terimakasih pada responden atas kerjasamanya.⁴¹

E. Teknik Pengolahan Data

Data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode sebagai berikut:

1. Editing, yakni dengan memeriksa kembali semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapan, keterbacaan, kejelasan antara satu dengan yang lain, relevansi dan keseragaman satuan atau kelompok data.
2. Pengorganisasian data, yakni menyusun dan mensistematika pertanyaan-pertanyaan dalam perumusan masalah

⁴¹M. Junaidi Ghoni Dan Fauzan Al Mansyur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), 11.

3. Analisis data, yakni proses menyusun data agar dapat ditafsirkan. Proses ini dilakukan mulai dari pengumpulan data dengan terus-menerus, dan dilakukan verifikasi sehingga kesimpulan akhir di dapat setelah seluruh data yang diinginkan di dapatkan.⁴²

F. Teknik Analisis Data

Analisis Data Kualitatif merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴³

Penulis melakukan analisis pada data deskriptif kualitatif dengan menguraikan data yang diperoleh dari wawancara yang telah dilakukan dengan bahasa yang mudah dipahami kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan penulis ialah metode deduktif, merupakan pembahasan yang diawali dengan menggunakan teori-teori yang bersifat umum dan selanjutnya dikemukakan dalam kenyataan dengan cara mengamati kejadian di lapangan kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.⁴⁴

⁴²Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN PO Press, 2010), 152-153.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian*, 244.

⁴⁴Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2020), 47.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan Data dalam penelitian, sering ditekankan pada data yang valid dan reliabel. Dalam penelitian kualitatif, temuan data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tetapi kebenaran realitas tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri seorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakangnya.⁴⁵ Sehingga dalam penelitian kualitatif agar data dapat memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, yaitu:

1. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan yang dimaksud adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari. Ketekunan pengamatan dilaksanakan peneliti dengan cara:

- a. Mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol.
- b. Menelaahnya secara rinci sampai pada suatu titik jenuh, sehingga pada pemeriksaan tahap awal tampak salah satu atau seluruh faktor yang ditelaah sudah difahami dengan cara biasa.

⁴⁵Sugiyono, *Metodologi Penelitian ...*, 267-269.

2. Triangulasi

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu. Ada 4 macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan: sumber, metode, penyelidikan, dan teori. Dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi dengan sumber yang artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini dapat dicapai peneliti dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang yang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan-keadaan seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang yang berpendidikan, orang berada, orang pemerintahan.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuatu dokumen yang berkaitan.⁴⁶

⁴⁶Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 329-331.

BAB IV

DATA DAN ANALISIS

A. Data

1. Profil Berdirinya Percetakan dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo

a. Sejarah Berdirinya Gapura Jaya

Awal mula didirikan usaha percetakan ialah karena Bapak Eko Mulyono dahulu sebelum mendirikan usaha ini beliau bekerja di Ahass Motor, kemudian pada tahun 1998 saat itu terjadi krisis moneter dan beliau di PHK, kemudian beliau ingin membuka usaha yang bersifat konsumtif sehingga beliau memilih usaha percetakan untuk menjalankan usahanya dan menurut beliau usaha percetakan banyak diminati karena semua orang pasti membutuhkannya.

Usaha percetakan ini didirikan dengan modal awal 90 Juta yang di gunakan untuk peralatan cetak dan pemotong sekaligus bahan-bahan percetakan dengan modalnya sendiri tanpa bantuan pihak bank. Usaha percetakan ini berdiri pada tahun 1999 di Jln. Jaksa Agung No. 37 A Ponorogo.

Kemudian seiring berjalannya waktu beliau mencari peluang usaha yang sudah pasti dibutuhkan oleh masyarakat. Akhirnya beliau memilih usaha percetakan, karena tempat tinggal beliau berada di kota sehingga banyak perkantoran dan instansi lainnya yang menjadi peluang besar untuk mendirikan usaha percetakan. Awal mula usaha

percetakan tersebut hanya ada 2 orang yang diterima dengan memiliki keahlian dalam bidang percetakan dan pada saat itu hanya percetakan saja. Dalam promosinya pada saat itu masih *face to face*, brosur dan pamflet saja, karena pada saat itu media sosial masih minim sekali. Kemudian seiring berkembangnya usaha dan semakin banyaknya permintaan, usaha sablon mulai digelutinya hingga saat ini masih berjalan dengan baik.

Kemudian pada tahun 2005 usaha tersebut pindah ke Jln. Pramuka No.25 E Ronowijayan Ponorogo. Meskipun usaha percetakan dan sablon ini pindah tempat namun pelanggan masih konsisten pada percetakan dan sablon Gapura Jaya.

b. Visi dan Misi di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya

1) Visi Usaha

Menjadikan usaha percetakan dan sablon yang dapat memenuhi permintaan pelanggan dengan produk yang berkualitas dan senantiasa meningkatkan produktivitas demi kemajuan usaha serta mampu membuka lapangan pekerjaan yang menguntungkan

2) Misi Usaha

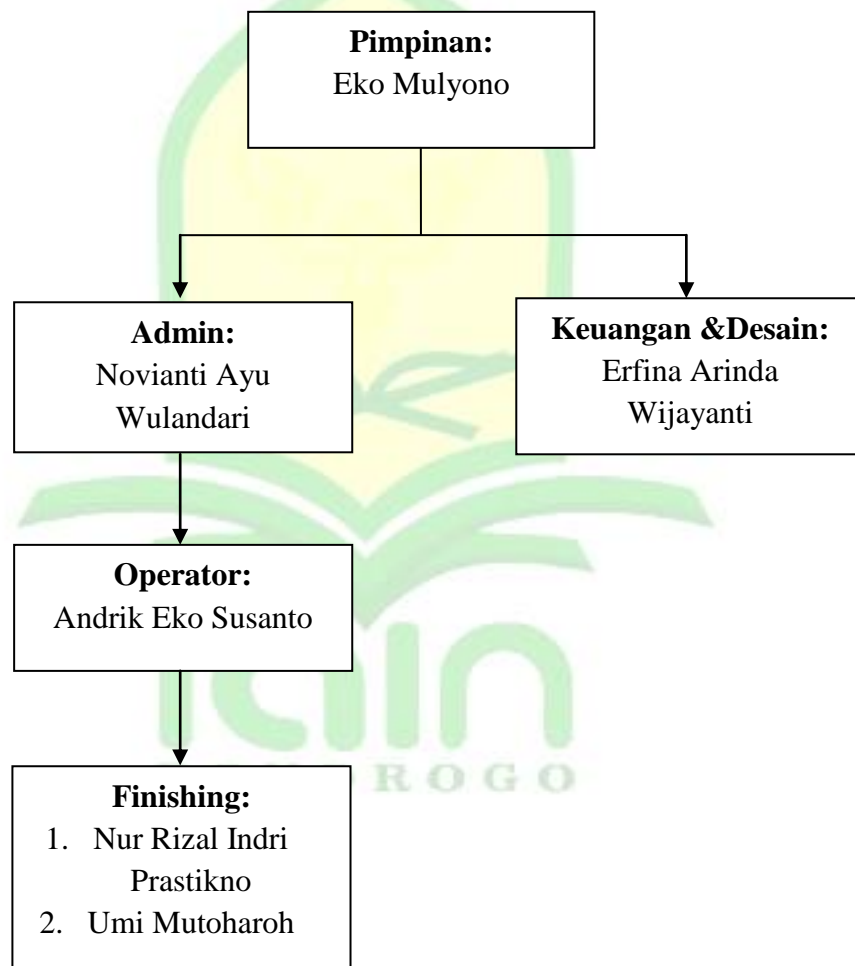
- a) Meningkatkan kemampuan karyawan
- b) Menghadirkan lapangan pekerjaan kerja yang produktif
- c) Kepuasan pelanggan
- d) Usaha yang berkualitas dan tepat waktu

c. Lokasi di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya

Percetakan dan sablon Gapura Jaya ini beralamat di Jln. Pramuka No. 25 E Ronowijayan Kabupaten Ponorogo.

d. Struktur Organisasi di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya

Berikut merupakan struktur organisasi yang ada di Gapura Jaya hingga saat ini, sebagai berikut:



e. Job Deskripsi

Berikut ini merupakan job deskripsi di Gapura Jaya, yaitu:

- 1) Pihak pertama yaitu Pimpinan usaha dimana bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan, menjamin kelancaran usaha, sekaligus bertanggung jawab dalam bidang perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan usaha.
 - 2) Desain Grafis dan Keuangan dimana yang merancang dan membuat desain dari permintaan pelanggan, dan sekaligus mencatat setiap penerimaan dan pengeluaran sehari-hari.
 - 3) Admin dimana yang menjawab dan menerima telepon, pengetikan, pemesanan persediaan kebutuhan perusahaan dan selalu menyapa dan menanggapi pelanggan.
 - 4) Operator Produksi, dimana bertanggung jawab terhadap kualitas, ketepatan waktu dan kelancaran seluruh kegiatan produksi dan bertanggung jawab atas kebersihan dan kelancaran peralatan cetak yang digunakannya.
 - 5) Finishing, mereka yang bertanggung jawab atas penyelesaian akhir setiap orderan cetakan maupun sablon, baik pemotongan, penjilidan, penjahitan maupun pengepakan.
- f. Portofolio Usaha

Usaha percetakan dan sablon ini melayani berbagai macam jenis percetakan dan penyablonan, namun yang sering dikerjakan di sini adalah:

- 1) Percetakan, seperti: nota usaha, buku tahlil, Al Qur'an terjemah, undangan, tiket, brosur, dsb.

- 2) Sablon, seperti: tas kertas, tas kain, tas plastik, gelas, kaos, sampul map, dsb.

g. Proses Produksi dan Jasa Layanan

Usaha ini adalah jenis usaha jasa percetakan dan penyablonan dimana termasuk dalam bidang manufaktur yaitu mengubah barang setengah jadi menjadi barang jadi yang mempunyai nilai guna, seperti kaos polos menjadi kaos bergambar/ bercorak, kertas yang mulanya kosong tanpa coretan menjadi kertas yang bisa dijadikan sampul buku yang menarik.

Alur Produksi percetakan:

- 1) Menentukan bahan yang akan digunakan
- 2) Membuat design untuk dijadikan master
- 3) Mencetak barang dengan menggunakan master yang sudah jadi
- 4) Disusun, dirapikan, dijilid
- 5) Proses pemotongan kertas
- 6) Proses pengemasan sekaligus pengecekan barang

Alur produksi penyablonan:

- 1) Siapkan bahan yang akan di sablon
- 2) Buatlah design yang ingin disablon
- 3) Lapsi *screen* dengan *emulsi*
- 4) Panaskan hasil design dengan paparan sinar matahari selama 10-15 detik
- 5) Siramlah *screen* dengan air

- 6) Mulailah proses penyablonan
- 7) Kemudian berilah ruang udara agar cepat mengering

2. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo

Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan dan kecakapan pada satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas dan memiliki kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah yang lebih baik.

Pada organisasi tentunya adanya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

- a. Peran Antarpribadi (*Interpersonal Roles*).
 - 1) Peran tokoh (*figurehead*)

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Mas Rizal selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Menurut saya, Pemimpin belum pernah mengisi acara dalam event atau sebagai pembicara di organisasi mbak, karena pemimpin sering *stand by* di perusahaan saja.”⁴⁷

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mbak Ervina selaku karyawan bagian design mengatakan sebagai berikut: “Kalau kumpul dengan temennya pernah mbak ya sekedar saling tukar

⁴⁷Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020

informasi begitu, tapi kalau dalam mengisi acara pemimpin belum pernah mbak.”⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peran tokoh di Gapura Jaya belum dijalankan dengan baik oleh pemimpin, karena pemimpin belum pernah menjadi pembicara pada suatu event sehingga pemimpin belum sepenuhnya bisa membangun relasi antar rekan organisasinya.

2) Peran pemimpin (*leader*)

Sebagaimana hasil wawancara oleh peneliti dengan Mas Andrik selaku karyawan bagian produksi mengatakan sebagai berikut: “Kalau motivasi pemimpin tidak pernah memberi motivasi kepada saya, karena ya pemimpin biasanya menyuruh ini itu tanpa mengetahuicara kerjanya mbak, jadinya memang pemimpin dalam hal teori bagus tapi praktiknya beliau belum bisa mbak.”⁴⁹

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Rizal selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Kalau motivasi pas gajian mbak, pasti bilangnya disuruh kerja yang lebih giat, disiplin dan teliti terus kalau misal mengerjakan sesuatu diberi cara cepat mengerjakan *screen* sablon misalnya begini begini dijelaskan, tapi kalau saya praktikkan dengan cara yang dianjurkan

⁴⁸Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 23 Juli 2020

⁴⁹Andrik Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020

beliau malah lebih lama prosesnya daripada yang diajarkan oleh Mas Andrik mbak.”⁵⁰

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mbak Novianti selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut:“Memberikan motivasi itu ada mbak, pas awal kerja disini selalu dibilangin kerjanya harus tepat waktu, kerja yang teliti nanti kalau kerjanya bagus akan diberi bonus, dia bilangya begitu mbak, tapi kalau sekarang ya dibiarkan saja mbak tidak pernah diteliti setiap hasil pekerjaanku pokoknya pemimpin menerima sudah jadi.”⁵¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu diberikan ketika gajian dan waktu tertentu dalam memotivasi karyawan pemimpin pasti mengatakan untuk selalu tepat waktu dan bekerja yang teliti namun ketika karyawan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas, pemimpin belum bisa membantu menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mas Andri selaku karyawan bagian produksi mengatakan sebagai berikut:“Kalau diarahkan ya diarahkan kesini dulu, tapi yang mengetahui prosesnya pekerjaan di Gapura Jaya karyawan, misal kalau ada kerjaan banyak beliau ikut mengerjakan tapi kalau sudah selesai ya dibiarkan saja

⁵⁰Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁵¹Novianti Ayu Wulandari, *Wawancara*, 23 Juli 2020

sisanya bahan dibiarkan berserakan, sehingga karyawan juga yang bersihin.”⁵²

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mbak Ervina selaku karyawan bagian design mengatakan sebagai berikut: “Jika ada pemesanan *deadline* sudah jauh-jauh hari sementara ada pemesanan yang baru dan minta cepat ya pekerjaan yang dahulu ditinggalkan dulu, dikerjakan yang waktunya lebih sedikit dalam pengambilan terus nanti jika pemesanan belum selesai di beri senggang waktu berapa hari begitu perkiraan selesainya.”⁵³

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mas Andri selaku karyawan bagian produksi mengatakan sebagai berikut: “Kalau ada tamu memang selalu diawasi, pemimpin seperti layaknya pemimpin yang mengetahui semua hal yang ada di perusahaan, tapi kalau sama karyawan ya dibiarkan saja.”⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin sudah mengarahkan karyawan untuk mengerjakan yang lebih didahulukan untuk menyelesaikan pesanan namun ketika pesanan tersebut banyak pemimpin belum bisa handle pesanan untuk tepat waktu dalam mengerjakannya.

3) Peran penghubung (*liaison*)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mas Rizal selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Dalam

⁵²Andrik Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁵³Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁵⁴Andrik Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020

berkomunikasi pemimpin bertutur kata baik dan ramah baik pelanggan maupun karyawan namun kalau ada permasalahan pemimpin memberi solusi harus berhati-hati dan lebih teliti lagi dalam mengerjakan mbak.”⁵⁵

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mbak Umi selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Ya memang baik ucapannya mbak dan ramah juga, tapi kalau ada masalah beliau menyerahkan pada karyawan yang lebih mahir.”⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam berkomunikasi mempunyai tutur kata yang baik dan ramah pada pelanggan dan karyawannya, jika karyawan mengalami kesulitan maka pekerjaan tersebut diserahkan pada karyawan yang sudah mahir.

b. Peran Informasional (*Informational Roles*)

1) Memantau (monitor)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mbak Ervina selaku karyawan bagian design mengatakan sebagai berikut:

Pemimpin belum bisa terbuka pada karyawan, pemimpin pastilah benar, karena jika karyawan mempunyai kesalahan dalam mengerjakan pesanan pemimpin tidak langsung membenarkan kesalahan yang dia lakukan mbak, pemimpin hanya mengandalkan karyawan yang lebih mahir dalam bidang tersebut, sehingga dibiarkan saja sama pemimpin.⁵⁷

⁵⁵Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁵⁶Umi Mutoharoh, *Wawancara*, 26 Juli 2020

⁵⁷Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 23 Juli 2020

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mas Andri selaku karyawan bagian produksi mengatakan sebagai berikut:

Ketika ada masalah pengerjaan kertas macet-macet pada mesin produksi misalnya, saya diberi arahan tapi tidak menyelesaikan masalah tersebut. Mungkin dialihkan dengan kerjaan yang lain dan nanti ujungnya ya panggil tukang servis mbak, kalau gak begitu saya sendiri yang tanya pada mas saya yang dulu pernah kerja disini mbak.⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin belum bisa bersikap terbuka pada karyawannya, sehingga pemimpin belum sepenuhnya memberikan pengarahan yang tepat pada karyawan yang mengalami kesulitan dan pemimpin mengandalkan karyawan untuk handle semua pekerjaan di Gapura Jaya.

2) Penyebar (*disseminator*)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mbak Umi mengatakan sebagai berikut: “Pemimpin sudah memberikan tanggung jawab kepada bawahannya mbak, dengan menempatkan *skill* yang dimiliki karyawan untuk di tempatkan pada jabatan yang telah ditentukan.”⁵⁹

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mbak Ervina selaku karyawan bagian design mengatakan bahwa: “Dengan memberikan pemantauan kepada karyawannya pemimpin sering

⁵⁸Andri Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁵⁹Umi Mutoharoh, *Wawancara*, 26 Juli 2020

mondar-mandir untuk mengecek hasil kerja yang dilakukan karyawan.”⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa pemimpin sudah memberikan tanggung jawab pada masing masing jabatan yang telah diberikan dan mengecek hasilkerja yang di lakukan karyawannya.

3) Juru bicara (*spokes*),

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mas Rizal selaku karyawan bagian produksi mengatakan sebagai berikut: “Hubungan antara pemimpin dan karyawan ya akrab-akrab saja saling sapa menyapa bercanda tawa ya begitulah mbak.”⁶¹

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mbak Novianti selaku karyawan bagian admin mengatakan sebagai berikut: “Ya akrab mbak tanya tanya ini itu terus bercanda-canda begitu beliau juga baik mbak.”⁶²

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan karyawan berjalan dengan baik dan sesekali bercanda tawa bersama pemimpin.

c. Pengambilan Keputusan (*Decimaking Roles*)

Berdasarkan hasil penelitian oleh Mas Andri selaku karyawan bagian produksi mengatakan bahwa: ”Dalam mengambil keputusan pemimpin kurang adanya interaksi antara atasan dengan bawahan

⁶⁰Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 23 Juli 2020

⁶¹Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁶²Novianti Ayu Wulandari, *Wawancara*, 23 Juli 2020

sehingga terjadi *miss* komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang memiliki perbedaan pendapat antara satu dengan lainnya.”⁶³

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mas Rizal selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan bahwa: “Dalam mengambil keputusan pemimpin belum bisa konsisten pada ucapannya sendiri mbak, misalnya disuruh berangkat kerja tepat waktu tapi kalau waktunya istirahattidak tepat waktu sehingga memotong waktu istirahat mbak tanpa ada tambahan waktu istirahat.”⁶⁴

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa pemimpin dalam mengambil keputusan belum sepenuhnya konsisten dalam mengatur waktu karena terjadi miss komunikasi antara pemimpin dengan karyawan.

3. Kinerja Karyawan Di Percetakan Dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo

Kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pemimpin, sehingga di Gapura Jaya ini dalam meningkatkan kinerja pasti ada penilaian tersendiri baik dari karyawan maupun pimpinan. Berikut merupakan aspek-aspek dalam menilai kinerja, yaitu:

⁶³Andri Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁶⁴Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020

a. Kuantitas

Aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan oleh karyawan menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mbak Novianti selaku karyawan bagian admin mengatakan sebagai berikut: “Ya, target dari Gapura Jaya ini semua permintaan dari konsumen diterima dan sebisa mungkin untuk menyelesaikannya dengan tepat waktu, meskipun pada akhirnya masih ada yang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.”⁶⁵

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mbak Umi selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Sudah, di Gapura Jaya ini ketika permintaan banyak perusahaan akan menerimanya dan menyelesaikannya secepat mungkin.”⁶⁶

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa di Gapura Jaya semua permintaan dari konsumen akan diterima dan sebisa mungkin Gapura Jaya melayani dengan sepenuh hati dan akan diselesaikan dengan secepat-cepatnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mas Rizal selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Sebanding mbak, karena dengan adanya permintaan konsumen yang semakin

⁶⁵Novianti Ayu Wulandari, *Wawancara*, 27 Juli 2020

⁶⁶Umi Mutoharoh, *Wawancara*, 26 Juli 2020

banyak akan menjadi wawasan bagi Gapura Jaya sehingga hasil yang diperoleh sebanding dengan permintaannya.”⁶⁷

Pendapat yang sama disampaikan oleh Mbak Erfina selaku karyawan bagian desain mengatakan sebagai berikut: “Ya, tugas yang dihasilkan perusahaan sudah sebanding dengan permintaan konsumen mbak, karena seberapa banyak permintaan tidak menjadi penghalang bagi perusahaan.”⁶⁸

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa tugas yang dihasilkan perusahaan sebanding dengan permintaan konsumen, karena dengan semakin banyaknya permintaan akan menjadikan Gapura Jaya menambah wawasan baru dari konsumen dan tidak menjadi penghalang bagi perusahaan.

b. Kualitas

Kualitas kerja di perusahaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mas Andri selaku karyawan bagian operator mengatakan sebagai berikut:”Kalau saya punya trik sendiri mbak, terus nanti kalau misal saya mengalami kesulitan saya tanya pada kakak saya, karena dulu dia pernah kerja disini dan sudah mahir dalam hal percetakan.”⁶⁹

⁶⁷Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020

⁶⁸Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 23 Juli 2020

⁶⁹Andrik Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020

Pendapat yang lain disampaikan oleh Mbak Umi selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Trik ada lah, saya kadang sampai browsing bagaimana caranya agar lebih mudah dan cepat dalam mengerjakan pekerjaan, kadang saya tanya ke teman-teman yang bisa begitu saja, kalau sama pemimpin diberi solusi akan tetapi malah memperlambat pekerjaan.”⁷⁰

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan sudah mempunyai trik sendiri dalam menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan dari pimpinan dan jika karyawan mengalami kesulitan mencari alternatif tersendiri dalam memecahkan masalah kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Pak Eko selaku pemimpin di Gapura Jaya mengatakan sebagai berikut: “Sudah, tugas sudah diselesaikan dengan baik oleh karyawan sesuai permintaan mbak.”⁷¹

Pendapat yang sama disampaikan oleh Mbak Novianti selaku karyawan bagian admin mengatakan sebagai berikut: “Sudah mbak, meskipun kadang-kadang ya masih ada yang komplain juga karena menurut saya disini masih belum adanya evaluasi untuk menyampaikan secara langsung apa yang terjadi di sini.”⁷²

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwakaryawan sudah bisa melakukan yang terbaik untuk perusahaan namun masih ada

⁷⁰Umi Mutoharoh, *Wawancara*, 26 Juli 2020

⁷¹Eko Mulyono, *Wawancara*, 27 Juli 2020

⁷²Novianti Ayu Wulandari, *Wawancara*, 23 Juli 2020

komplain dari konsumen dan di Gapura Jaya ini belum ada evaluasi secara berkala dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara oleh Pak Eko selaku pemimpin di Gapura Jaya mengatakan bahwa:

Jika ada kerusakan ya saya ganti, lihat-lihat dulu tingkat kerusakannya seperti apa, kalau tingkat kerusakan sedikit mungkin masih bisa di nego atau bisa dengan menurunkan harga asli, akan tetapi jika kerusakan sudah fatal ya mau tidak mau harus saya ganti dengan uang saya sendiri mbak, jadinya tidak berlaku pemotongan gaji untuk karyawan disini mbak, anggap saja belum rezeki saya begitu mbak dan mungkin dilain hari bisa dicari lagi.⁷³

Pendapat yang sama disampaikan oleh Mbak Ervina selaku karyawan bagian design mengatakan sebagai berikut: “Ganti rugi tetap ada, kalau kesalahan sedikit bisa di nego dengan harga yang sesuai terus nanti kalau ada kesalahan fatal ya otomatis pihak perusahaan langsung menggantinya.”⁷⁴

Pendapat yang sama disampaikan oleh Mbak Umi selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Ada mbak kalau ganti rugi ya dari pihak perusahaan, pemimpin juga tidak memotong gaji kami mungkin cuma di bicarakan suruh berhati-hati lagi dan buat pelajaran agar tidak terulang dikemudian hari.”⁷⁵

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa jika ada kerusakan atau kecacatan dalam menyelesaikan pesanan pihak perusahaan berusaha untuk bernegosiasi apakah harus ada pemotongan

⁷³Eko Mulyono, *Wawancara*, 27 Juli 2020

⁷⁴Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 23 Juli 2020

⁷⁵Umi Mutoharoh, *Wawancara*, 26 Juli 2020

harga atau ganti rugi dari perusahaan sehingga perusahaan bertanggung jawab terhadap komplain dari konsumen dengan potongan harga atau ganti rugi semuanya.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikannya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Mbak Ervina selaku karyawan bagian design mengatakan sebagai berikut: “Ya, diusahakan untuk tepat waktu mbak, tapi kalau masalah waktu kan tidak bisa diprediksi secara *ontime* terus jadinya ya jika pesanan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan kami akan segera konfirmasi pelanggan untuk meminta dispensasi waktu mbak.”⁷⁶

Pendapat lain juga disampaikan oleh Mbak Novianti bagian admin mengatakan sebagai berikut: “Masih ada yang molor mbak, kadang sampai pemesan nungguin pengerjaan disini sampai selesai, mungkin karena kerjaan menumpuk jadinya ya belum bisa ditangani dengan baik mbak.”⁷⁷

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa Gapura Jaya dalam menyelesaikan tugas belum dilakukan dengan tepat waktu karena pesanan yang menumpuk sehingga ketika ada pesanan yang sudah lama dengan yang baru didahulukan yang baru dengan jangka waktu yang dibutuhkan dalam proses ketepatan waktu belum berjalan

⁷⁶Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 23 Juli 2020

⁷⁷Novianti Ayu Wulandari, *Wawancara*, 27 Juli 2020

dengan maksimal karena masih adanya dispensasi waktu dalam proses pengerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh Pak Eko selaku pimpinandi Gapura Jaya mengatakan sebagai berikut: “Jika dalam mengerjakan tugas tidak sesuai dengan permintaan ya saya tegur mbak, suruh lebih teliti dan berhati-hati lagi dalam mengerjakannya. Kalau sanksi selama ini belum ada mbak, jadinya setiap ada komplain dari pelanggan itu sudah jadi tanggung jawab saya.”⁷⁸

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mbak Umi selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Kalau tidak sesuai ya ditegur saja mbak suruh lebih teliti dan tepat waktu dalam mengerjakan, kalau disini misal saya melakukan kesalahan yang ganti ya perusahaan mbak.”⁷⁹

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa jika karyawan dalam mengerjakan tugas tidak sesuai dengan permintaan pelanggan, akan ada teguran dari pimpinan untuk lebih berhati hati dan teliti dalam megerjakan tugas agar bekerja lebih baik dikemudian hari.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya. Berdasarkan hasil wawancara

⁷⁸Eko Mulyono, *Wawancara*, 27 Juli 2020

⁷⁹Umi Mutoharoh, *Wawancara*, 26 Juli 2020

peneliti oleh Pak Eko selaku pimpinan di Gapura Jaya mengatakan sebagai berikut:

Penggunaan bahan baku ya sesuai kebutuhan mbak, jadinya ya dengan adanya permintaan konsumen saja, jika permintaan meningkat stok bahan baku ya semakin banyak mbak. Kami tidak berani stok bahan baku banyak banyak mbak seperti halnya kertas kalau lama kelamaan di tumpuk dan lama baru di gunakan nanti waktu proses print atau cetak banyak yang terjadi kerusakan karena kertasnya lembab.⁸⁰

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mas Rizal selaku karyawan bagian *finishing* mengatakan sebagai berikut: “Ya mbak sesuai kebutuhan di Gapura Jaya karena pengalaman yang dulu dulu pernah nyetok banyak, lama tidak diperlukan kertasnya menempel dan lembab begitu mbak di mesin cetak harus memilah milih dulu.”⁸¹

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penggunaan bahan baku di Gapura Jaya sudah sesuai dengan permintaan konsumen sehingga jika permintaan meningkat maka stok bahan baku akan melimpah.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh pak Eko selaku pimpinan di Gapura Jaya mengatakan sebagai berikut: “Ya karyawan sudah memposisikan dirinya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kalau tanggung

⁸⁰Eko Mulyono, *Wawancara*, 27 Juli 2020

⁸¹Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020

jawab pastilah setiap karyawan kan sudah mempunyai bagian sendiri-sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan nanti kalau belum selesai ya saling membantu sesama karyawannya.”⁸²

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Mas Andri selaku karyawan bagian produksi mengatakan sebagai berikut: “Sudah sesuai *skill* masing-masing mbak tapi ketika jam kerja mau berakhir ya saling membantu pekerjaan karyawan yang lainnya mbak.”⁸³

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa *skill* dengan jabatan sudah sesuai sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah untuk diselesaikan, namun tidak sesuai dengan standart dalam struktur jabatan yang telah ditentukan.

B. Analisis Data

1. Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Percetakan Dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo

Peran merupakan perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, sehingga pemimpin dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang

⁸²Eko Mulyono, *Wawancara*, 27 Juli 2020

⁸³Andrik Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020

kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.⁸⁴ Dalam organisasi tentunya adanya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja, yaitu

a. Peran AntarPribadi (*Interpersonal Roles*)

1) Peran tokoh (*figurehead*)

Peran ini diperlukan untuk membangun relasi dengan orang lain yang memiliki kedudukan dalam organisasi. Dalam peran ini seorang pemimpin Gapura Jaya belum menerapkannya dimana seorang pemimpin sering bertukar informasi dengan rekan kerjanya namun ketika ada event pada organisasi lain pemimpin belum pernah menjadi pembicara pada organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara memaparkan bahwa peran pemimpin di Gapura Jaya Ponorogo sebagai peran tokoh belum dijalankan dengan baik karena seorang pemimpin sering stand by di perusahaan saja sehingga dalam menyampaikan informasi atau pembicara pada suatu acara atau event belum pernah dilakukannya hingga saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin Gapura Jaya Ponorogo dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur dengan peran tokoh belum berjalan dengan maksimal sehingga pemimpin belum sepenuhnya bisa membangun relasi antar rekan organisasinya.

⁸⁴Veitzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 156.

2) Peran pemimpin (*leader*)

Peran ini dilakukan dengan cara mengarahkan dan mengkoordinasikan dari para bawahannya. Menurut beberapa peneliti bahwa motivasi itu diberikan ketika gaji dan waktu tertentu saja dalam memotivasi karyawan pemimpin pasti mengatakan untuk selalu tepat waktu dan bekerja yang teliti namun ketika karyawan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas, pemimpin belum bisa membantu menyelesaikannya. Pemimpin sudah mengarahkan karyawan untuk mengerjakan yang lebih didahulukan dalam menyelesaikan pesanan namun ketika pesanan tersebut banyak pemimpin belum bisa handle pesanan untuk selesai tepat waktu dalam proses mengerjakannya.

Berdasarkan hasil wawancara memaparkan bahwa peran pemimpin Gapura Jaya Ponorogo sebagai peran pemimpin dalam motivasi itu belum berjalan dengan maksimal karena motivasi diberikan ketika gaji saja, pemimpin sudah mengarahkan karyawan untuk mengerjakan yang lebih didahulukan untuk menyelesaikan pesanan namun ketika pesanan tersebut banyak pemimpin belum bisa handle pesanan untuk selesai tepat waktu dalam proses mengerjaannya.

3) Peran penghubung (*liaison*)

Dilakukan dengan caramenjalinkan hubungan antar pribadi dengan pihak-pihak baik yang berada dalam organisasi maupun

yang berada di luar organisasi. Peran penghubung di Gapura Jaya menjelaskan bahwa pemimpin dalam berkomunikasi mempunyai tutur kata yang baik dan ramah pada semua pelanggan maupun karyawannya, jika karyawan mengalami kesulitan maka pekerjaan tersebut diserahkan pada karyawan yang sudah mahir untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa peran pemimpin dalam menjalin hubungan antar pihak sudah berjalan dengan baik dengan dibuktikan tutur kata yang baik dan selalu ramah pada siapapun, baik karyawan maupun pelanggannya.

b. Peran Informasional (*Informational Roles*)

- 1) Memantau (monitor), manajer secara terus menerus mencari informasi, baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Peran pemimpin dalam memantau di Gapura Jaya bahwa pemimpin belum bisa bersikap terbuka pada karyawannya, jika karyawan mempunyai kesalahan dalam mengerjakan pesanan pemimpin belum bisa memberikan masukan yang akurat pada karyawan, sehingga pemimpin mengandalkan karyawan yang lebih mahir dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa peran pemimpin di Gapura Jaya bersifat informasional yang diukur dalam peran monitor sehingga dalam memantau sudah berjalan dengan

baik sehingga ketika mengalami kesulitan karyawan yang akan menyelesaikannya di Gapura Jaya.

2) Penyebar (*disseminator*)

Penyebar yaitu membagikan informasi yang diperoleh dari hasil pemantauannya kepada bawahannya yang dirasakan memerlukan informasi tertentu. Dalam hal ini peran pemimpin sebagai penyebar di Gapura Jaya sudah memberikan tanggung jawab pada masing masing jabatan yang sudah sesuai dengan *skill* yang dimiliki karyawan dan pemimpin memberikan pemantauan pada karyawan untuk mengecek hasil kerja yang di lakukan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa peran pemimpin dalam membagikan informasi yang diperoleh dari karyawan sudah baik dimana pemimpin sudah menempatkan jabatan karyawan yang mempunyai *skill* pada masing-masing bidang dari berbagai sumber baik pihak luar maupun dari karyawan sendiri.

3) Juru bicara (*spokes*)

Juru bicara yaitu menyampaikan sebagian informasi yang dikumpulkan kepada individu di luar unitnya atau pihak-pihak diluar organisasi. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti bahwa hubungan antara pemimpin dan karyawan sudah berjalan dengan baik dengan saling sapa antar karyawan dan sesekali bercanda tawa

bersama pemimpin sehingga terjalin rasa kekeluargaan antara pemimpin dengan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara bisa diketahui bahwa peran pemimpin sebagai juru bicara di Gapura Jaya dalam menyampaikan suatu informasi sudah berjalan dengan baik dimana antara karyawan dan pemimpin memiliki mempunyai hubungan kekeluargaan yang erat.

c. Pengambilan Keputusan (*Decimaking Roles*)

Dalam peran ini pemimpin dalam mengambil keputusan berdasarkan hubungan antarpribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dalam hal ini pemimpin dalam mengambil keputusan belum bisa konsisten pada ucapannya sendiri dan dalam mengatur waktu pemimpin belum bisa mengelola dengan baik.

Dari hasil wawancara bahwa peran pemimpin di Gapura Jaya dalam mengambil keputusan belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena hubungan yang dibangun antara pemimpin dengan karyawan belum sesuai dengan target perusahaan. Sehingga perlu adanya evaluasi antar karyawan dalam mengambil suatu keputusan.

2. Analisis Kinerja Karyawan di Percetakan dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo

Kinerja karyawan di Gapura Jaya sangat penting untuk ditingkatkan karena pokok kesuksesan suatu perusahaan berdasarkan tingkat kinerja dengan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸⁵ Aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja yaitu:

1) Kuantitas

Aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan oleh karyawan menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara bahwa di Gapura Jaya dalam mengerjakan tugas seorang karyawan sudah mempunyai trik tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, karyawan akan mencari solusi pada yang lebih mahir untuk membantu menyelesaikan tugas, kalau karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan dan pemimpin belum bisa memberikan solusi yang tepat, seperti halnya ketika diberi solusi cara cepat untuk mengerjakan tugas, namun kenyataannya malah memperlambat dalam menyelesaikan tugas. Di Gapura Jaya ketika karyawan mengalami kesalahan atau kerusakan dalam

⁸⁵Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000), 67.

mengerjakan tugas dan diharuskan ganti rugi maka pemimpin yang akan mengganti semua biaya ganti rugi tersebut.

Berdasarkan paparan data diatas dapat dianalisis bahwa kinerja karyawan di Gapura Jaya kurang berjalan dengan maksimal karena pemimpin belum bisa bekerja sama dengan baik antar karyawannya meskipun semua tanggung jawab diserahkan pada pimpinan Gapura Jaya.

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hal ini bisa dilihat dari cara kerja karyawan yang belum sesuai dengan permintaan konsumen sehingga dari pihak pemimpin menegur karyawan untuk selalu berhati-hati dan teliti dalam mengerjakan tugas dan jika karyawan mengalami kesulitan atau kesalahan dalam mengerjakan tugas pihak perusahaanlah yang akan menanggung biaya pengerjaan yang rusak tersebut.

Berdasarkan paparan data diatas dapat dianalisa bahwa kinerja dari segi kualitas di Gapura Jaya sudah baik namun masih terjadi kesalahan sedikit untuk dijadikan pengalaman dikemudian hari agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, mungkin dengan adanya sanksi yang tegas bisa menjadi jera bagi karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output, Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara bahwa di Gapura Jaya dalam menyelesaikan tugas diusahakan untuk selalu tepat waktu, namun kenyataannya masih ada yang molor dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga jika pesanan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka pemimpin akan mengkonfirmasi pada pelanggan dengan memberikan dispensasi waktu untuk memperpanjang waktu pengerjaannya. Diusahakan segera mungkin untuk dikerjakan terlebih dahulu agar cepat terselesaikan.

Berdasarkan paparan data diatas dapat dianalisa bahwa di Gapura Jaya dalam hal ketepatan waktu pihak perusahaan sudah berusaha untuk selalu tepat waktu, namun kenyataannya di Gapura Jaya masih ada pelanggan yang komplain terkait ketepatan waktu yang telah disepakati, sehingga pemimpin meminta pelanggan untuk memberikan dispensasi waktu dalam mengerjakan pesanan di Gapura Jaya.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan bahan baku di Gapura Jaya tidak memiliki stok yang banyak, sehingga ketika

pesanan banyak Gapura Jaya akan memberikan bahan baku sesuai permintaan pelanggan dengan melebihkan sedikit bahan baku, adanya penumpukan bahan baku yang banyak dan lama dalam penggunaan akan merugikan perusahaan karena banyak kertas yang macet ketika di cetak.

Dari paparan data diatas dapat dianalisis bahwa di Gapura Jaya dalam hal stok bahan baku sesuai dengan permintaan pelanggan dengan melebihkan sedikit, namun akan lebih baik jika stok bahan baku ditambah dengan penggunaan yang sering dikerjakandiperusahaan agar biaya bahan baku lebih hemat dan terjangkau daripada sedikit demi sedikit dalam membeli bahan baku.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari wawancara diatas bahwa karyawan dalam memposisikan dirinya sudah sesuai dengan *skill* yang dimiliki oleh karyawan namun jika pekerjaan karyawan ada yang belum selesai maka karyawan yang lain akan membantu untuk menyelesaikan hingga waktu jam kerja berakhir.

Berdasarkan paparan data diatas bahwa kinerja karyawan di Gapura Jaya sudah berjalan dengan baik sehingga kemampuan karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang mereka pegang untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon Gapura Jaya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Peran pemimpin di Gapura Jaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada tiga peran pemimpin yaitu peran antar pribadi, peran informasional dan pengambilan keputusan, tetapi hanya ada satu peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja yaitu peran informasional. Peran informasional pada pemimpin bahwa peran pemimpin di Gapura Jaya dalam mencari informasi maupun membagikan informasi dan juga menyampaikan sebagian informasi baik di dalam organisasi maupun luar Gapura Jaya.
2. Kinerja karyawan di Gapura Jaya dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian hanya ada tiga kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Gapura Jaya yaitu dari segi kualitas, efektifitas dan kemandirian dimana kualitas yang sudah baik dan sesuai dengan permintaan pelanggan dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan.

B. Saran/Rekomendasi

Dari hasil penelitian diatas, peneliti mencoba memberikan masukan dan saran sebagai pertimbangan antara lain:

1. Bagi Pihak Pemilik Gapura Jaya

Hasil penelitian ini diharapkan bagi pihak Gapura Jaya untuk meningkatkan evaluasi secara rutin sehingga jika pimpinan dan karyawan saling berbagi informasi maka lebih mudah untuk menganalisis kesalahan yang terjadi dan memudahkan pemimpin dalam mengambil suatu keputusan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan objek dan sudut pandang yang berbeda sehingga mampu untuk memperkaya kajian terkait peran pemimpin dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Anggito Albi & Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak. 2018.
- Arifin M. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras. 2010.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi 2*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993.
- Bugin, Burhan, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2020), 47.
- Damanuri Aji. *Metodologi Penelitian Mu'amalah*. Ponorogo: STAIN PO Press. 2010.
- Fahmi Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- Ghoni M. Junaidi Dan Fauzan Al Mansyur. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012.
- Kartono Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.
- Kartono Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo. 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2000.
- Meleong Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2000.
- Nasution S. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Taristo. 2003..
- Rivai Veitzal, Dedi Mulyadi. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sulaksono Hari. *Budaya Org⁷² Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. 2015.
- Sutrisno Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Tambunan Toman Sony. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2015.

Jurnal dan Skripsi :

- Armhela Fazrien, Sumartono, dan Tjahjanulin Domai, "Peran Pemimpin dalam Pencapaian Kinerja Pegawai," *Jurnal Administrasi Publik*, No. 4 (2016).
- Astriati Yuniar Dwi. "Kepemimpinan Berbasis Spiritual." Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. 2018.

- Budi Angger Setia. "Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung," Skripsi. Lampung:UIN Raden Intan Lampung. 2018.
- Nasution Mutia Imanda, "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri AFC Medan," Skripsi. Medan: UIN Sumatera Utara. 2018.
- Rafiwoh Istiharoh, "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD)" *Jurnal Administrasi Reform*, No.1, (Januari-Maret, 2013).
- Rahmani Adina Nur."Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta," Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. 2015.
- Suardi Reza Hafikar,"*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A Di Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)*", Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, 2017.

Wawancara :

- Andrik Eko Susanto, *Wawancara*, 22 Juli 2020
- Nur Rizal Indri Prastikno, *Wawancara*, 22 Juli 2020
- Erfina Arinda Wijayanti, *Wawancara*, 23 Juli 2020
- Umi Mutoharoh, *Wawancara*, 26 Juli 2020
- Eko Mulyono, *Wawancara*, 27 Juli 2020
- Novianti Ayu Wulandari, *Wawancara*, 27 Juli 2020

