

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN UC SILVER & GOLD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

Ni Komang Rada Lestari

NIM 2315764032

PRODI RPL D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN UC SILVER & GOLD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

Ni Komang Rada Lestari

NIM 2315764032

PRODI RPL D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan
Kinerja Karya UC Silver&Gold

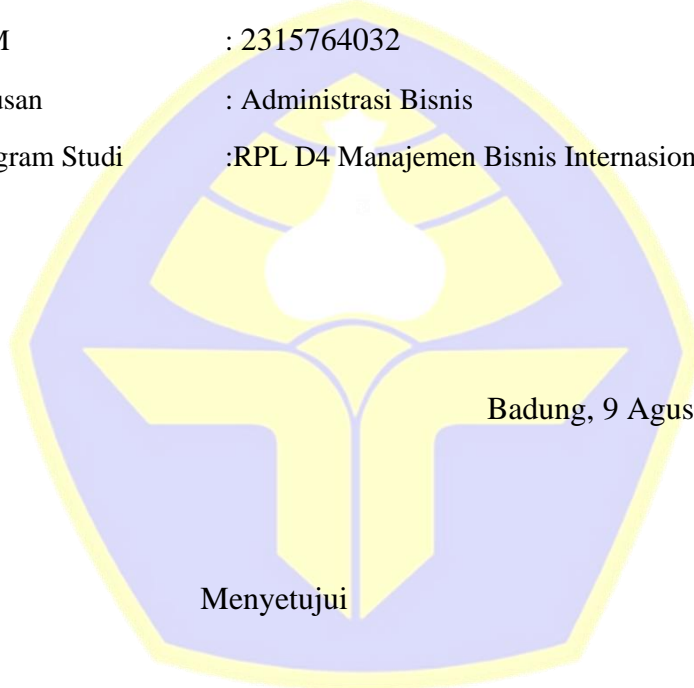
Penulis

Nama : Ni Komang Rada Lestari

NIM : 2315764032


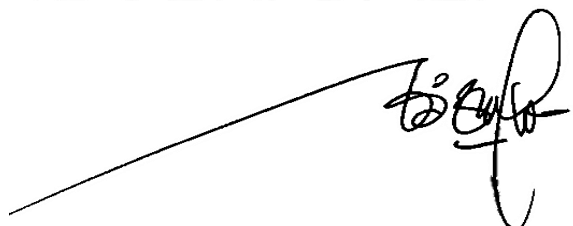
Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 9 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing 1,	Pembimbing 2,
 POLITEKNIK NEGERI BALI	 POLITEKNIK NEGERI BALI
Ni Kadek Dessy Hariyanti, S.Kom., MM. NIP.197612012002122002	Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,M.M NIP.196110301987032001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN UC SILVER&GOLD**

Oleh:

Ni Komang Rada Lestari




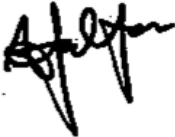
NIM. 2315764032

Disahkan

Ketua Penguji,


Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE., M.M.

NIP. 196110301987032001

Penguji 1,	Penguji 2,
	
Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si NIP.196212311990032003	I Made Ngurah Bagus Sakaputera, S.E., M.M. NIP.
Mengetahui, Jurusan Administrasi Bisnis Ketua,	Mengetahui, Prodi Manajemen Bisnis Internasional Ketua
	
Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. NIP. 196409291990032003	Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. NIP. 197612032008122001

MOTTO

“Our mindset will shape who we really are. So we should being a positive thinker to attract the positive things. Lakukan suatu hal kecil dengan cinta yang besar agar memperoleh hasil yang maksimal”.

PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-NYA penulis atas rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UC Silver & Gold ”.

Adapun tujuan penyusunan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Ijasah Diploma IV serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari dukungan, semangat serta sepenuhnya bahwa terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari dukungan, semangat serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

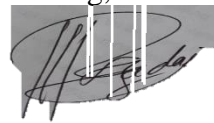
1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama melaksanakan Pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D., selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan selama melakukan perkuliahan serta penyusunan Skripsi.

3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan, saran serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Ibu Ni Kadek Dessy Hariyanti, S.Kom., MM. dan Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran, serta dorongan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak I Ketut Sudiarsana selaku pimpinan di UC Silver & Gold yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat melaksanakan penelitian di UC Silver & Gold.
6. Orang tua dan kerabat dekat yang selalu memberikan dukungan, doa serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar Skripsi ini tersusun dengan baik.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menambah pengetahuan tentang kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Badung, 12 Juli 2024



Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul **“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UC Silver & Gold”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Denpasar, 12 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Ni Komang Rada Lestari

NIM. 2315764032

POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Perubahan adalah konstan di dunia bisnis, dan kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi beradaptasi dengan cepat dan efisien. Pemimpin yang fleksibel dan berorientasi pada solusi mampu mengelola perubahan dengan baik, mengurangi resistensi, dan mempercepat implementasi perubahan yang diperlukan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Peran Kepemimpinan dalam Kinerja Karyawan di UC Silver & Gold, penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di UC. Silver & Gold, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai karyawan dan pimpinan. Sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder untuk data primer yang berasal dari hasil wawancara dengan pihak pimpinan dan karyawan dengan menggunakan fungsi manajemen sebagai dasar dari pertanyaan wawancara, sedangkan data sekunder, berupa Struktur organisasi, Jumlah Karyawan, data Kinerja Karyawan, dan Data Produksi Tahunan. Jenis data yang digunakan yaitu Data kualitatif yang dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif membutuhkan waktu karena melalui tahap wawancara, observasi dan pengamatan dan terdapat tiga analisis data pada analisis deskriptif yaitu mencakup reduksi data, penyajian data, serta menarik kesimpulan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Perusahaan manufaktur.

POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Change is constant in the business world, and effective leadership can help organizations adapt quickly and efficiently. Leaders who are flexible and solution-oriented are able to manage change well, reduce resistance, and accelerate the implementation of necessary changes. The aim of this research is to determine the role of influential leaders in employee performance at UC Silver & Gold. This research has theoretical benefits. This research is expected to can increase knowledge and insight, especially regarding the influence of leadership in improving employee performance. This research was conducted at UC. Silver & Gold, The sample used in this research was employees and leaders. Data sources were obtained from primary and secondary data for primary data which came from interviews with leaders and employees using management functions as the basis for interview questions, while secondary data was in the form of organizational structure, number of employees, employee performance data and annual production data. The type of data used is qualitative data which can be defined as data in the form of words, schemes and images. Qualitative data takes time because it goes through interview, observation and observation stages and there are three data analyzes in descriptive analysis, namely including data reduction, data presentation and drawing conclusions

Keywords : *Leadership, Performance, Employee, Manufacturing compani*

POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-NYA penulis atas rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UC Silver & Gold".

Adapun tujuan penyusunan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Ijasah Diploma IV serta untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari dukungan, semangat serta sepenuhnya bahwa terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari dukungan, semangat serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama melaksanakan Pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D., selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan selama melakukan perkuliahan serta penyusunan Skripsi.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan, saran serta motivasi dalam

penyusunan Skripsi ini.

4. Ibu Ni Kadek Dessy Hariyanti, S.Kom., MM. dan Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran, serta dorongan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak I Ketut Sudiarsana selaku pimpinan di UC Silver & Gold yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat melaksanakan penelitian di UC Silver & Gold.
6. Orang tua dan kerabat dekat yang selalu memberikan dukungan, doa serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar Skripsi ini tersusun dengan baik.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menambah pengetahuan tentang kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Badung, 9 Agustus 2024



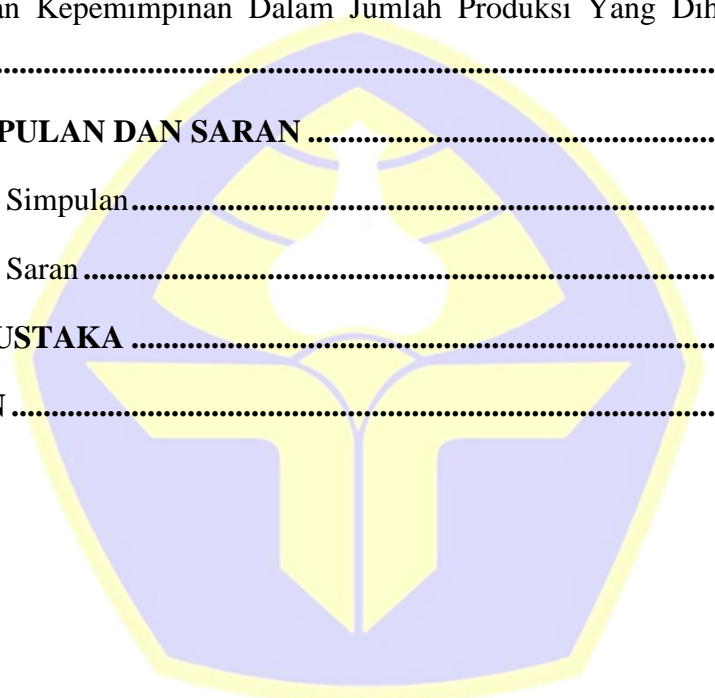
Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
JUDUL SKRIPSI	i
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTA TABLE	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis.....	12
1.5 Sistematika Penulisan	14
1.5.1 BAB I PENDAHULUAN	14
1.5.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14

1.5.3	BAB III METODE PENELITIAN	14
1.5.4	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	15
1.5.5	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		16
2.1	Telaah Teori.....	16
2.2	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik)	36
2.1	Kerangka Teoritis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....		41
3.1	Tempat Penelitian	41
3.2	Sumber Data	41
3.3	Metode Penelitian	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5	Teknik Analisis Data	46
3.5.1	Reduksi Data	47
3.5.2	Penyajian Data.....	47
3.5.3	Menarik Kesimpulan	47
BAB IV PEMBAHASAN		49
4.1	Profil Company UC Silver & Gold.....	49
4.1.1	Sejarah Perusahaan UC Silver & Gold.....	49
4.1.2	Visi dan Misi UC Silver & Gold	53
4.1.3	Struktur Organisasi	53
4.1.4	Bidang Usaha.....	55
4.2	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UC Silver & Gold.....	55

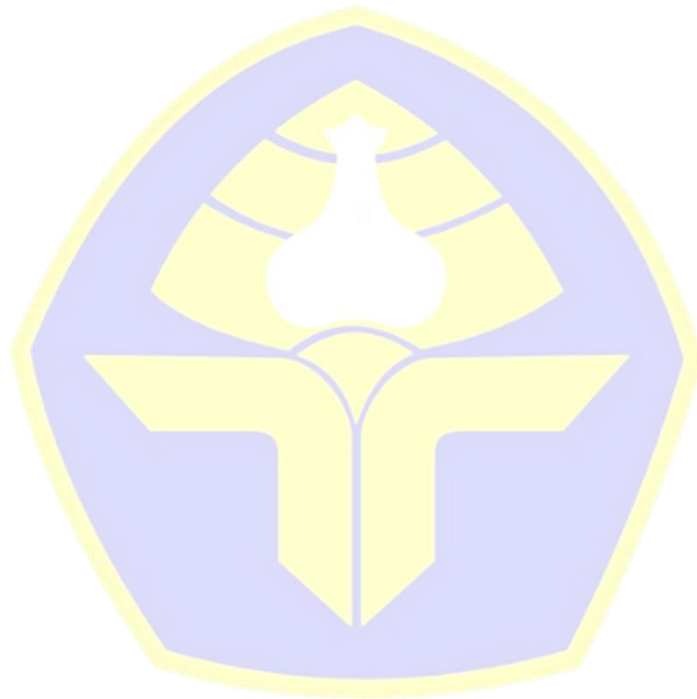
4.2.1	Perencanaan (<i>planning</i>)	56
4.2.2	Pengorganisasian (<i>organizing</i>)	62
4.2.3	Penggerakan (<i>Actuating</i>)	65
4.2.4	Memotivasi (<i>Motivating</i>)	66
4.2.5	Pengawasan (<i>Controlling</i>)	68
4.2.6	Penilaian (<i>Evaluating</i>)	70
4.3	Peran Kepemimpinan Dalam Jumlah Produksi Yang Dihasilkan Oleh Perusahaan	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		86
5.1.	Simpulan	86
5.2.	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		86
LAMPIRAN		90



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTA TABLE

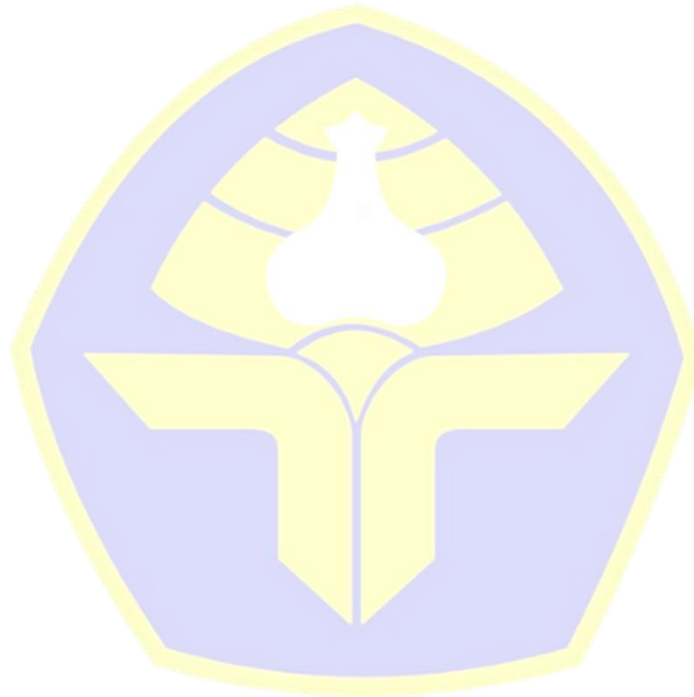
Table 1.1 Skala Nilai Kinerja Karyawan UC.Silver & Gold	7
Table 1.2 Table Hasil Penilaian Kinerja Karyawan UC. Silver & Gold	8
Table 3.1 Jadwal Penelitian.....	9



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Pertanyaan Wawancara	91
Lampiran II Proses Bimbingan Skripsi Pembimbing 1	92
Lampiran III Proses Bimbingan Skripsi Pembimbing 2	93
Lampiran IV Riwayat Hidup	94



POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penanganan rendahnya kualitas sumber daya manusia adalah salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh Indonesia saat ini. Sumber daya manusia yang besar dapat membantu menuju pembangunan nasional yang berkelanjutan jika digunakan dengan benar. Dalam kehidupan yang serba modern ini setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Kebutuhan perusahaan untuk menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia dengan strategi yang relevan di bidang lain menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia. (Winda Sri.,et al.,2018).

Perusahaan merupakan wadah dari sekumpulan orang untuk saling bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas jelas sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan tenaga yang berpotensi dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dapat menggerakkan, dan mengarahkan jalannya roda organisasi. Serta salah satu dari aktivitas

organisasi dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan secara langsung.

Menurut Soedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, yang harus jelas dan dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Winda Sri.,et al (2018). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi tersebut. Sehingga nantinya akan menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi hal tersebut dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi termasuk didalamnya yaitu bagaimana untuk menerapkan jiwa kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Burhanudin & Kurniawan (2020) ,menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini (2018) yang

menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Bulan Nurrohmah (2020) mengemukakan bahwa “berorganisasi atau berkelompok, sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia”. Oleh karena itu, para pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk menentukan arah sumber daya manusia dan juga dapat berfungsi sebagai juru bicara, pelatih, dan agen perubahan. Sukses atau kegagalan seorang pemimpin dalam organisasi tercermin pada gaya kepemimpinan yang mereka gunakan untuk mempengaruhi pengikut mereka. Kepemimpinan yang di maksud adalah kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pengikutnya dengan maksud mampu membuat pengikutnya bersaksi bersama-sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa demi tercapainya tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan pemimpin harus mampu menyesuaikan diri atau menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pada organisasi atau perusahaan tersebut, karena setiap perusahaan atau organisasi memiliki permasalahan atau tujuan yang berbeda-beda.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama pendukung kinerja karyawan, karena di sebuah perusahaan tidak cukup jika hanya memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi, tetapi perusahaan juga harus memiliki seorang

manajer atau pemimpin yang mampu membimbing, mengarahkan, serta menggerakkan karyawannya untuk bekerja sama dan menjalankan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kepemimpinan yang sesuai. Seorang pemimpin juga harus memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat, menjalin relasi, memberikan pujian, penghargaan, serta kompensasi yang sesuai agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Pemimpin juga harus dapat mempengaruhi karyawan dengan cara yang baik, seperti selalu berkomunikasi dengan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja sama dan mencapai tujuan perusahaan. Kelangsungan dan keberlanjutan perusahaan tak lepas dari peran seorang pemimpin, karena pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa perusahaannya menjadi organisasi yang baik dan mampu bersaing sehat dengan perusahaan lain untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Selain itu, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi timnya dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kesuksesan bisnis tersebut.

Menurut Fahmi (2021), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Setiap pemimpin pastinya memiliki strategi atau style tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta

mengatur cara bekerja pegawainya dengan tujuan akhir mencapai tujuan secara bersama-sama yang sudah disepakati sebelumnya.

Menurut Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah Hubungan dengan Pemimpin, semakin baik komunikasi antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam dinamika kehidupan organisasi, dan itu adalah proses yang mencakup faktor-faktor seperti mempengaruhi, bekerja sama, dan mengarah pada tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila para anggotanya dapat bekerja secara tim dan kinerja tim yang baik dapat dilihat dari interaksi yang baik antar anggotanya baik pada tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi tersebut akan menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan (*turn over*) yang rendah, komitmen organisasi yang tinggi, dan tercapainya lingkungan kerja yang nyaman.

Pemimpin memiliki peran penting dalam merumuskan dan mengkomunikasikan strategi perusahaan. Dengan memberikan arahan, dukungan, dan pengakuan yang tepat, pemimpin dapat meningkatkan moral karyawan, meningkatkan keterlibatan, dan mengurangi tingkat turnover. Pemimpin yang visioner dan terbuka terhadap ide-ide baru dapat merangsang inovasi di dalam organisasi. Mereka menciptakan lingkungan di mana

karyawan merasa nyaman untuk berpikir kreatif, mengambil risiko yang terukur, dan mengembangkan solusi baru untuk menghadapi tantangan bisnis. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dan wawasan yang berharga tentang bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja bisnis selain itu, lingkungan bisnis yang terus berubah, seperti globalisasi, teknologi, dan dinamika pasar, telah menekankan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Pemimpin harus mampu mengelola ketidakpastian, memimpin perubahan, dan memotivasi tim mereka untuk beradaptasi dengan cepat.

Sering kita perhatikan seorang pemimpin suatu instansi mempunyai sifat acuh terhadap karyawan, tidak tegas, terlalu lunak terhadap penegakan disiplin, bekerja tanpa visi yang jelas, serta tidak mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sikap pemimpin yang seperti inilah yang membuat bawahannya menjadi tidak mempunyai kinerja yang baik, malas, dan bekerja sekehendak sendiri. Tentu hal ini yang menjadi penanggung jawabnya adalah pemimpin yang bersangkutan. Sikap kepemimpinan yang baiklah yang diharapkan oleh bawahan agar terciptanya kinerja yang baik, dan bawahan mengharapkan pemimpin yang tegas, berwibawa memberikan arahan dan petunjuk serta bersedia untuk mendelegasikan wewenang yang pantas untuk didelegasikan.

Sebagai perusahaan swasta yang berkembang pesat UC Silver & Gold merupakan perusahaan pengrajin perhiasan perak dan emas yang sudah ada

sejak tahun 1989 dan perusahaan ini sudah menjadi penampung berbagai potensi daya manusia untuk bekerja secara bersama–sama saling berhubungan saling bergantung dan tersusun dalam sebuah strukturnya yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini setiap posisi individu adalah faktor penting dalam setiap organisasi. Indikator pemimpin harus mempunyai sifat unggul, yaitu: kekuatan, kejujuran, keterampilan berkomunikasi, objektif dan kecakapan manajerial.

Namun berdasarkan pengamatan di UC Silver & Gold ditemukan beberapa permasalahan antara pimpinan dan karyawan dalam hal keterampilan berkomunikasi, seringkali membuat keputusan secara langsung, kurangnya respon terhadap pengajuan kebutuhan kerja dan keluhan yang dialami karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di UC Silver & Gold Selain itu, untuk mengetahui kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja di UC Silver & Gold.

Pada perusahaan ini menganggap bahwa hal terpenting selain skill adalah sikap disiplin dan kejujuran yang menjadi tolak ukur bagi seorang karyawan di perusahaan, karena ini merupakan ciri khas tersendiri dari perusahaan dalam meningkatkan kualitas dalam setiap perhiasan yang dihasilkan, sehingga dalam perekrutan karyawan baru sekalipun setiap calon karyawan akan diberikan informasi mengenai standar dari UC Silver & Gold.

Agar nantinya pada saat pekerja akan memulai di perusahaan dapat menghasilkan pekerjaan dengan kinerja yang baik dan sebuah tujuan perusahaan dapat tersusun dengan arah yang jelas dan tepat guna untuk menghindari permasalahan yang nantinya timbul di dalam perusahaan.

Namun walaupun perusahaan sudah memberikan informasi mengenai standarisasi dari perusahaan. Hal tersebut tentu saja tidak menjamin bahwa semua karyawan akan melaksanakannya dengan baik sampai waktu yang panjang. Karena biasanya masih saja ada karyawan yang tidak melaksanakan standarisasi dari perusahaan yang telah di sampaikan hingga mengakibatkan kinerja dari karyawan tersebut menjadi kurang. Hal ini biasanya terjadi karena, terdapat fenomena yang menunjukkan kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan belum dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada UC Silver & Gold, pimpinan pada perusahaan tersebut sangat mementingkan target kerja yang sudah ditentukan sehingga apabila para karyawannya belum selesai mengerjakan target yang sudah ditentukan maka mereka diharuskan mengambil jam lembur agar bisa menyelesaikan target yang sudah diberikan, dampak dari kebijakan yang diterapkan pemimpin ini adalah kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan oleh faktor kelelahan para karyawan sehingga berkurangnya efektifitas kerja para karyawan. Berdasarkan dari observasi penulis, pimpinan dari perusahaan ini kurang melakukan interaksi dengan para karyawannya sehingga para karyawan dan pimpinan kurang memiliki kedekatan satu sama lain, yang mengakibatkan

pemimpin susah untuk membangun semangat kerja karyawan karna kurangnya kedekatan antara pemimpin dan para karyawan.

Setiap perusahaan umumnya pasti memiliki standar kategori untuk penilaian kinerja, begitu pula dengan pihak UC Silver & Gold yang mempunyai standar kategori penilaian kinerja karyawan, diantaranya “Sangat Baik”, “Baik”, “Cukup”, dan “Kurang”. UC. Silver & Gold memiliki skala penilaian kinerja sebagaimana yang di muat dalam table 1.1:

Table 1.1 Skala Nilai Kinerja Karyawan UC.Silver & Gold

Predikat	Rentang Nilai
Sangat Kurang	40-50
Kurang	51-60
Cukup	61-70
Baik	71-80
Baik Sekali	81-90

Sumber: Human Resource Departement UC. Silver & Gold

Dari uraian data, acuan penilaian yang di gunakan untuk menilai kinerja dari karyawan di UC. Silver bahwa permasalahan yang dialami UC.Silver & Gold dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 di bawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan UC. Silver & Gold

No	Penilaian Kinerja	Tahun					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Sikap	65	60	79	80	68	78
2	Tanggung Jawab	63	66	76	80	65	75
3	Kopetensi	68	73	75	69	70	72
Predikat		Cukup	Baik	Baik	Baik	Cukup	Baik

Sumber: Human Resource Departement UC. Silver & Gold

Data pada Table 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa fenomena kinerja dalam UC. Silver & Gold dalam mencapai kinerja masih belum maksimal dan selama tahun 2018-2023 penilaian kinerja karyawan tidak pernah mendapatkan predikat sangat baik sepanjang tahun dan rata-rata memperoleh predikat Baik dan Cukup padahal manajemen mengharapkan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat sangat baik. Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.2 di tahun 2018 mengindikasikan kategori karyawan berkinerja cukup. Ini tampaknya terkait dengan peran kepemimpinan yang telah dimainkan selama ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tambahan melalui wawancara untuk mengetahui apakah ada korelasi antara peran kepemimpinan dan kinerja karyawan setiap tahunnya.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan UC. Silver & Gold masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki penilaian kinerja (cukup) setiap tahunnya, ini terjadi karena karyawan belum secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Maka hal tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak cukup hanya memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi; perusahaan juga perlu memiliki manajer atau pemimpin yang mampu membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan karyawannya untuk bekerja sama dan menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan memperhatikan latar belakang ini, maka diangkatlah judul mengenai **“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UC Silver&Gold”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimanakah Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UC Silver & Gold?

2. Bagaimakah Peran Kepemimpinan Dalam Jumlah Produksi Yang Dihasilkan Oleh Perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Dalam Kinerja Karyawan di UC Silver & Gold
2. Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Dalam Jumlah Produksi Yang Dihasilkan Oleh Perusahaan

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian, maka penulisan proposal skripsi ini diharapkan mampu memberikan 2 manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, serta dapat menjadi acuan perbandingan terhadap topik penelitian yang serupa nantinya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini, diantaranya:

- a. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan program Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali serta menambah wawasan pengetahuan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan sumbangan pemikiran oleh penulis kepada Politeknik Negeri Bali guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada, sehingga akan bermanfaat di masa yang akan datang.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah dan memperkaya sumber bacaan yang ada di perpustakaan Politeknik Negeri Bali untuk regenerasi selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai referensi atau tambahan jurnal bagi perusahaan yang dapat digunakan sebagai sumber informasi kedepannya.
- 2) Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi masukan atau bahan evaluasi kepada UC Silver & Gold khususnya yang membidangi bagian personalia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan penelitian mengenai “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UC Silver & Gold” ini terdiri dari lima bab. Berikut uraian pembahasan pada masing-masing bab:

1.5.1 BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan, sasaran, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari ruang lingkup wilayah dan ruang lingkup materi, metodologi penelitian yang terdiri dari teknik pengumpulan data, teknik analisis data, kerangka pemikiran, serta sistematika pembahasan.

1.5.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan tinjauan pustaka yang memberi pemaparan mengenai teori-teori yang telah didapat melalui studi literatur yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian ditambah lagi dengan adanya contoh-contoh penelitian terdahulu. Setelah itu adanya kerangka penelitian.

1.5.3 BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis data yaitu data kualitatif deskriptif, sumber data yang meliputi data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan studi

dokumentasi, serta metode analisis data yang menggunakan teknik analisis data kualitatif.

1.5.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi profil singkat mengenai perusahaan dimana tempat penelitian akan dilakukan. Deskripsi singkat mengenai objek penelitian, serta hasil analisis yang membahas Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UC Silver & Gold.

1.5.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan serta rekomendasi yang diberikan untuk pengembangan selanjutnya.



POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dengan Teknik triangulasi, maka peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di UC Silver & Gold mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di UC Silver & Gold yang dilakukan dengan menerapkan Fungsi dari manajemen pemimpin dan sudah terlihat berjalan baik. Di mulai dengan Perencanaan (Planning) dan di akhiri dengan Penilaian para Karyawan, sudah menunjukkan upaya baik yang dilakukan perusahaan.

5.1.2. Adanya peran kepemimpinan dalam jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dapat terlihat melalui strategi perusahaan yang dibuat oleh pemimpin dalam meningkatkan jumlah produksi. Dengan membuat paket promo untuk produk perhiasan, membebaskan tiket museum dan mulai mengoptimalkan penjualan melalui *Ecommerce*.

5.2.Saran

5.2.1. Dalam penyampaian masukan ataupun saran untuk kepentingan perusahaan dari karyawan masih adanya ketidaksesuaian, yang dimana staf biasanya langsung menyampaikan ide ataupun saran

kepada pihak ketua direksi dan tidak menyampaikannya terlebih dahulu kepada pihak manajer. Hal ini membuat adanya komunikasi antara manajer dan ketua direksi tidak terjalin baik. Sebaiknya, penyampaian ide ataupun saran lebih terstruktur dan tidak melangkahi struktur yang ada. Demi kelancaran kegiatan perusahaan dan terjalinnya komunikasi yang baik antara ketua direksi, manajer dan juga staf.

- 5.2.2. Dalam pembaruan sistem kerja dalam menghandle pelanggan, diharapkan pemimpin dapat meningkatkan *interest of buying* dari pelanggan yang datang sehingga akan meningkatkan pembelian *offline store*. Dengan cara membuat scenario alur belanja dan menata ruang lebih menarik. Selain itu, perusahaan dapat mempertahankan kualitas dan keunikan dari produk Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Ahmad Yusuf, d. (2022). Peranan Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Krida Dinamik Autonusa Cabang Selong . *Jurnal Mentari Publika*, 1-10.
- Arifin, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*.
- Aron F Polakitang, R. K. (2019). Pengaruh Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*, 5-7.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas Jawa Tengah : CV. Pena Persada .
- Burhanudin, K. &. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap KinerjaKaryawan Bank BRI Purworejo. *journal.ikopin*, 7-18.
- Busro, M. (2018 \). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Dr. Muslichah Erma Widiana, D. M. (2020). *BUKU AJAR PENGANTAR MANAJEMEN*. Jawa Tengah: penapersada.

Fahmi. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor : IN MEDIA.

Griffin, R. W. (2018). *Bisnis*. Erlangga.

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara.

Herman, I. (2020). Peranan Leadership Dalam Meningkatkan Waupnor Distrik Biak Kota. *Mukadimah*, 40.

I Komang Gede, P. S. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA BPR SE-KECAMATAN SUKAWATI GIANYAR. *jurnal harian regional* .

Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.

Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. . Rawamangun: Prenadamedia Group.

Leni Hasan, M. Y. (2020). Peran Insentif Dan Jaminan Sosial Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PTGondari Media Pratama Padang. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 10-18.

Muhammad Hendri, d. (2021). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Binuang Citra . *eprints.uniska*, 1-5.

Musoli. (2021). Peranan Kepemimpinan Perempuan Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan . *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 66-67.

Nurjaya, N. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.

Nurrohmah, B. (2020). Struktur dan Strategi Organisasi, Kemampuan Kepemimpinan, Sikap dan Kepuasan kerja dan Konflik. *Academia*.

Robbins, S. P. (2019). *Management*. United States of: Pearson Education Inc.

Rumondan, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.

Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan (Edisi 1, Cetakan Pertama)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Soedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

Suganda, B. (2018). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT BPRS Aman Syariah Sekampung) . *Metrouniv*, 4-5 .

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung : Alfabet.

Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan*. M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed).

Sutrisno, E. (2020) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.

Usman, H. (2019) . *Kepemimpinan Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara .

Winda Sri., e. a. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *researchgate*, 7-16.

Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat .



POLITEKNIK NEGERI BALI