



## Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan

Adinda Uswatun Hasanah<sup>1</sup>, Harnida Wahyuni Adda<sup>2</sup>, Hesti Evrianti<sup>3</sup>, Wiri Wirastuti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Tadulako, Indonesia

E-mail: [dindaazana@gmail.com](mailto:dindaazana@gmail.com), [harnidaadda@gmail.com](mailto:harnidaadda@gmail.com), [hestievrianti@gmail.com](mailto:hestievrianti@gmail.com), [wirimuchtar@gmail.com](mailto:wirimuchtar@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-02  <b>Keywords:</b> <i>Leadership Style Analysis; Employee Work Performance.</i>	The purpose of this study was to determine and analyze the Leadership Style on work performance. The method in this research is qualitative research, in this qualitative research, the instrument or research tool is the researcher himself. The type of data used is primary and secondary data, data collection techniques with interviews, observations and documentation with observations and interviews with foundation leaders as key informants and four employees. The results of the study based on the leadership style used in the Jabal Nur Healthy Home Foundation which has a participatory leadership style. With the measurement of work performance through; quality, quantity, work time and cooperation. In order to improve employee performance, leaders respect each other's potential by carrying out activities that are expected to improve employee performance, but in motivating employees it is considered inadequate and this has an impact on the lack of quantity of work and working time.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-02  <b>Kata kunci:</b> <i>Analisis Gaya Kepemimpinan; Kinerja Kerja Karyawan.</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan. Metode Dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif, dalam penelitian kualitatif ini, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Jenis data yang dipergunakan adalah data primer serta sekunder, Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi dengan observasi dan wawancara dengan pimpinan yayasan sebagai informan kunci dan empat karyawan. Hasil penelitian berdasarkan gaya kepemimpinan yang digunakan di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif. Dengan pengukuran kinerja kerja melalui; kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan saling menghargai potensi masing-masing dengan melakukan kegiatan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Namun dalam memotivasi karyawan dirasa kurang memadai dan hal ini berdampak pada kurang nya kuantitas kerja karyawan dan waktu kerja.

### I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini maka di harapkan hasil kerja(kinerja karyawan) yang baik juga tercapai olehkaryawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

Menurut (Nanang Kohar Aris Hidayat, 2018), Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Kinerja Kerja Menurut (Maharani et al., 2020), kinerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perilaku karyawan sebagai salah satu penentu pencapaian dalam tujuan organisasi. Yayasan rumah sehat jabal nur adalah Yayasan Non profit/Non laba, yang bergerak dibidang kemanusiaan dan sosial. Memiliki 1 pemimpin direktur dan total 4 karyawan inti dan relawan/magang 7 orang.

Diliat dari tinjauan observasi peneliti yang peneliti lakukan bahwa adanya karyawan yang sebenarnya memiliki kemampuan namun tidak mampu unyuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara tepat, ada beberapa karyawan yang sudah baik sekali dalam kinerjanya namun ada juga yang berada di posisi buruk, hal ini jika terus dibiarkan akan ber- dampak buruk bagi karyawan bahkan bagi perkembangan Yayasan rumah sehat jabal nur yang dimana adalah yayasan baru berdiri kembali dengan rentan waktu 10 tahun sebelum nya yang sempat vakum dan berganti kepengurusan yang baru saat ini baru berdiri 6 bulan.

Kinerja karyawan berkorelasi dengan gaya kepemimpinan. Di mana dapat memiliki dampak pada kesuksesan organisasi atau yayasan. yang mana gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi alur kerja yang direncanakan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, kepemimpinan berarti mendorong orang lain untuk mencapai tujuan yang baik. Karena ini berkaitan dengan pekerjaan karyawan, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar. Kinerja seorang pekerja tidak dipengaruhi oleh kinerja rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memainkan peran yang efektif dan dapat memprediksi bahwa karyawannya akan diberdayakan

Jika seorang pemimpin melakukan kepemimpinan dengan baik, dia akan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik dan membuat mereka lebih bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi sebuah organisasi karena sangat penting untuk mencapai misi, visi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, mengembangkan strategi organisasi adalah tantangan yang jelas, karena terutama bergantung pada kepemimpinan dan organisasi di satu sisi. Pemimpin harus mampu memberikan pengetahuan, menumbuhkan rasa hormat, dan memberikan kepercayaan kepada bawahannya. Mereka yang berada di jalur kepemimpinan memiliki kemampuan untuk membedakan organisasi mereka dari organisasi lain.

Dalam kenyataannya di lapangan berdasarkan pengamatan awal, adapun permasalahan yang timbul di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur yaitu pada kinerja karyawan yang masih kurang stabil. Yang mungkin di sebabkan oleh kepemimpinan yang kurang tegas respon pemimpin yayasan rumah sehat pada karyawan yang kurang stabil kinerja dan masih sangat baik,

harusnya jika ada aryaawan yang berkinerja buruk bisah itindak dengan segera dan kepemimpinan perlu dioptimalkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, peranan kepemimpinan belum efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan, Tetapi itu semua terjadi di karenakan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur adalah Yayasan baru berdiri 6 bulan dan kekurangan Sumber Daya Manusia sehingga masiih sangat membutuhkan karyawan yang ada saat ini.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur".

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif, menurut (Ade Ismayani, 2019), penelitian kualitatif didefinisikan sebagai "suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang di bentuk dengan kata-kata, melaporkan panda-ngan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah, dalam penelitian kualitatif ini, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus "divalidasi" seberapa jauh peneliti siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan.

### **B. Sumber Data**

#### **1. Data Primer.**

Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sumber data pimer dalam penelitian ini adalah persepsi Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur.

#### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah hasil Observasi Langsung dari peneliti.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Menurut (Sugiyono, 2017), observasi adalah sebuah proses yang kompleks, yaitu

proses yang ter susun dari berbagai proses biologis atau psikologis. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas yang ingin diteliti. Peneliti dapat terjun langsung menjadi partisipan dalam pengumpulan data atau menjadi non partisipan yang hanya mengamati.

## 2. Wawancara

Menurut (Mardawani, 2020) teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif ialah wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan sebuah proses untuk memperoleh informasi atau keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan narasumber dengan menggunakan atau tanpa menggunakan pedoman. Wawancara yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dengan informan kunci pimpinan dan 4 karyawan yayasan

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Contoh dokumen berbentuk tulisan adalah catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan adalah foto-foto kegiatan pelaksanaan berbagai kegiatan Yayasan Rumah Sehat.

# III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan di bahas tentang gaya kepemimpinan, Kinerja kerja serta analisis gaya kepemimpinan partisipasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur.

## 1. Gaya Kepemimpinan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur

(Sofiani, 2020), gaya kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan cenderung untuk meminta pendapat dan saran maupun gagasan dari para karyawannya. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan bisa berdasarkan saran dan gagasan yang diberikan oleh karyawan Gaya partisipasi ini dapat dilihat dari pimpinan dan para staff bisah saling menukar pemikiran dalam hal menentukan program-program dan

mencari jalan keluar dari tiap-tiap masalah dan solusi dari program. Hal ini serupa seperti yang di terapkan oleh pemimpin Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur, Dalam kegiatan sehari-hari di kantor pemimpin selalu mengadakan rapat serta bermusyawarah bersama dengan para karyawan. Pimpinan mengadakan diskusi dengan para karyawan dalam membuat suatu keputusan yang nantinya akan menjadi hasil bersama. Disimpulkan bahwa gaya partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan dalam suatu organisasi. Karena, dalam gaya ini seorang pimpinan dan bawahan memiliki peran yang sama besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan juga melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pemecahan masalah. Sehingga, keputusan yang dihasilkan bukan hanya sepihak saja.

Gaya Partisipatif pimpinan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur melibatkan bawahan nya, yang mana kesepakatan suatu lembaga selalu melibatkan seluruh karyawan dan keputusan final ada pada pimpinan yayasan. Dalam membina suatu hubungan yang baik antar karyawan, maka perlu peran aktif, kerja sama, komunikasi yang baik antar pimpinan dengan karyawan nya. Komunikasi yang baik dan saling menghargai setiap pendapat dari para karyawan satu sama lain, memberikan hal yang positif bagi kelangsungan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur.

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut (Soetrisno, 2016), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari:

- a) Kualitas,
- b) Kuantitas,
- c) Waktu kerja,
- d) Dan kerja sama.

Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### a) Kualitas

Kualitas kerja adalah kemampuan atau keahlian kerja dari setiap orang, yang secara efektifitas dan efisiensi menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau sasaran dari organisasi dengan baik dan juga berdaya guna. Dari Hasil Observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di ketahui bahwa kemampuan keahlian kerja karyawan yayasan rumah

sehat jabal nur cukup baik. Yang dimana juga setiap pekerjaan yang selesai dilakukan oleh individu atau tim langsung di evaluasi oleh penanggung jawab job desk masing, sehingga tiap ada kekeliruan langsung diminta melakukan revisi atau perbaikan sambil dilakukan pembimbingan.

b) Kuantitas

Kuantitas menyatakan bahwa ketepatan waktu karyawan tergantung bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan misalnya: karyawan sudah terbiasa dan sudah menguasai pekerjaan tersebut, maka pada saat bekerja karyawan akan tepat waktu dalam menyelesaikannya. Secara teori yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu Kuantitas kerja merupakan jumlah atau angka yang sudah ditetapkan perusahaan untuk dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Dari Hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di ketahui bahwa, ada total 4 karyawan dan 7 Relawan. setiap individu di berikan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang keilmuannya dan juga terlebih dahulu diberi pelatihan kerja, sehingga saat diberikan tugas tertentu, maka harus bias diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang masih kurang maksimal dalam mengerjakan tugas tertentu dan ada juga karyawan yang mengerjakan secara maksimal kerjanya.

c) Waktu Kerja

Proses standarisasi kerja memerlukan pengukuran waktu kerja yang merupakan bagiannya dimana usaha untuk dapat menentukan berapa lama waktu kerja yang dibutuhkan seorang pekerja yang terlatih dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam lingkungan kerja yang terbaik yang spesifikasi pada tingkat kerja yang normal pada suatu saat. Dari hasil observasi dan wawancara karyawan cukup efektif dalam pemanfaatan waktu kerja, dimana semua tanggung jawab sudah diberi deadline nya. Pemanfaatan waktu kerja sangat penting agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan yang bisa menghambat jalannya pekerjaan yang lain. Waktu kerja pada yayasan rumah sehat jabal nur masih kurang kondusif, seperti ada karyawan yang lambat atau absen dari pekerjaan tanpa izin.

d) Kerja sama

Kerja sama tim adalah proses individu saling bekerja sama dalam sebuah tim atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dari Hasil observasi dan wawancara yang di lakukan peneliti. Hubungan kerja sama yang terjalin di Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur ini sangat baik, semua anggota tim dilibatkan dalam perancangan kegiatan dan dalam pelaksanaan kegiatan. Kerja sama yang terjalin dalam tim dapat dilihat dalam pembagian Job desk untuk masing-masing anggota Tim, dan juga setiap tim memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas. Dimana setiap Anggota memiliki kesempatan yang sama untuk belajar.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif ialah gaya kepemimpinan yang cocok untuk sebuah organisasi. pemimpin Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur Yang mana bersifat mendengarkan ide-ide karyawan dalam mengembangkan yayasan rumah sehat yang baru aktif kembali dengan program-program yang lebih baik dan inovatif.
2. Kinerja karyawan ditinjau dari dan kuantitas dan waktu kerja masih kurang stabil, seperti; masih ada pegawai yang lambat dan sering absen atau izin terus menerus, beberapa karyawan yang masih kurang maksimal dalam mengerjakan tugas tertentu.
3. Dapat disimpulkan bahwa Yayasan Rumah Sehat Jabal Nur memiliki hubungan kerja sama tim yang sangat baik. Setiap anggota tim dilibatkan secara aktif dalam perancangan dan pelaksanaan kegiatan. Kerja sama tersebut tercermin dalam pembagian job desk yang jelas untuk masing-masing anggota tim, serta penugasan tugas dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik. Adanya peluang yang sama bagi setiap anggota tim untuk dapat belajar juga menunjukkan adanya kesetaraan dalam tim

##### **B. Saran**

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan dan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan yayasan rumah sehat jabal nur harus lebih tegas kepada karyawan yang

kurang stabil kinerja kerja nya, lebih bisah menindak lanjuti dengan teguran, hal ini baik dilakukan untuk mengembangkan yayasan rumah sehat Jabal nur.

2. Peningkatan Pengelolaan Kehadiran: Penerapan kebijakan yang jelas terkait absensi dan izin dapat membantu meningkatkan kestabilan kehadiran karyawan. Ini dapat mencakup penyusunan aturan yang adil dan tegas terkait konsekuensi dari absensi yang tidak sah.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Menawarkan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam kinerja mereka dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ade Ismayani. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Maharani, S., Putri, S., Arief, N., & Putranto, R. (2020). *The Relationship Between Employee Motivation And Employee Performance In Bpr Taspen*.
- Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Deepublish.
- Nanang Kohar Aris Hidayat, S. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur* (1st Ed.). Cmed Stie Kusuma Negara.
- Sofiani. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Front Office Dan Housekeeping Department Hotel Santika Depok*. 8(2), 91–98.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.