

# PERANAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. GEDE LANGGENG MAKMUR BANJARMASIN

Nama Penulis : Nur Meilani Dewi

Asal Instansi : PT. Gede Langgeng Makmur  
E-mail: [Nurmei1196@gmail.com](mailto:Nurmei1196@gmail.com) / No. 085845538377

## ABSTRAK

**Nur Meilani Dewi, 2020, Peranan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin, Pembimbing I : Hairul, S.E, M.M, Pembimbing II : Muhammad Hadini, S.E, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : Pengaruh peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. Faktor penghambat bagi peranan pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. Dan faktor pendukung bagi peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dan sampel sebanyak 14 responden dengan analisa data regresi liner berganda.

Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. Faktor penghambat bagi peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. Dan faktor pendukung bagi peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin, hal ini menjelaskan pengaruh peranan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dan menumbuhkan sikap loyalitas karyawan pada perusahaan, yang merupakan proses lanjutan yang mengekspresikan perhatian mereka untuk perusahaan dan kesuksesan selanjutnya.

**Kata Kunci : Peranan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin.**

---

## ABSTRACT

***Nur Meilani Dewi, 2020, The Role of Leaders in Improving Employee Performance at PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin, Advisor I: Hairul, S.E, M.M, Advisor II: Muhammad Hadini, S.E, M.M***

*This study aims to examine: The influence of the role of leadership in improving the performance of employees of PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. Inhibiting factors for the role of the leadership of the performance of employees of PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. And supporting factors for the role of leadership in improving employee performance PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin.*

*This study uses a descriptive qualitative research design. The study population of all employees of PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin and a sample of 14 respondents with multiple linear regression data analysis.*

*The results showed the influence of the role of leadership in improving the performance of employees of PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. Inhibiting factors for the role of leadership in improving the performance of employees of PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin. And supporting factors for the role of leadership in improving the performance of*

*employees of PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin, this explains the influence of the role of a leader in improving employee performance and and fostering employee loyalty attitudes towards the company, which is an advanced process that expresses their concern for the company and subsequent success.*

***Keywords: The Role of Leaders in Improving Employee Performance at PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin.***

## 1. PENDAHULUAN

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang maju dan berkembang, banyak perusahaan yang muncul dengan beragam produk barang dan jasa yang dihasilkan.

Pada dasarnya tujuan dari perusahaan adalah menghasilkan barang dan jasa dengan proses menggabungkan faktor-faktor produksi. Dalam melakukan usahanya, perusahaan bergerak pada bidang usaha yang beragam, baik itu jasa, dagang, maupun manufaktur. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang muncul, maka semakin banyak pula barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut, hal ini menjadi masalah baru bagi perusahaan karena timbulnya persaingan yang ketat antara perusahaan dalam memasarkan hasil produknya.

Program-program pemasaran yang sebaik-baiknya yaitu berhubungan dengan arus barang dari produsen hingga sampai pada konsumen. Untuk melaksanakan kekonsumen dengan tepat dan efisien merupakan salah satu dalam mencapai tujuan. Di samping kegiatan-kegiatan lainnya sehingga konsumen dapat dengan mudah memenuhi kebutuhannya.

Setiap aktivitas logistic tersebut tentunya memiliki peranan yang sama pentingnya antara satu sama lain. Salah satunya yang paling penting adalah Gudang (*warehouse*). Gudang merupakan tempat penyimpanan segala jenis barang yang diperlukan bagi sebuah perusahaan. Jadi bisa dianalogikan bahwa gudang adalah pusat di mana semua barang dikumpulkan dan titik awal di mana barang akan di salurkan ke retailer ataupun langsung kekonsumen.

Semakin meningkatnya persaingan di dunia logistic membuat semakin meningkatnya kinerja setiap aktivitas logistic di setiap perusahaan logistic, seluruh perusahaan berlomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Begitu banyak aktivitas logistic yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan mulai dari purchasing, pengaturan gudang, penghitungan inventory yang tepat hingga distribusi yang efektif dengan pemilihan transportasi yang baik.

Distribusi aspek dari pemasaran. Distribusinya, karna faktor yang menyangkut pertimbangan pemasaran, pertimbangan barang, dan pertimbangan perantara. Dalam pelaksanaan distribusi terdapat beberapa badan yang saling berhubungan, mulai dari agen, makelar, komisioner, importer, pedagang besar (grosir), sampai dengan pedagang eceran. PT. Gede Langgeng Makmur, perusahaan yang ada di Banjarmasin yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan ini turut berpartisipasi dalam pertumbuhan pembangunan ekonomi negara kita, dan sekaligus sebagai objek penelitian dalam proposal ini.

Seperti perusahaan jasa pada umumnya, perusahaan ini selalu berusaha meningkatkan pelayanan terhadap konsumen. Dalam penyaluran barang kekonsumen, gudang menjadi salah satu fasilitas terpenting dalam hal penyimpanan barang. Penataan gudang yang baik dan benar akan memberikan ruang yang efisien dalam penyimpanan barang. Pergudangan dapat dijadikan sebagai salah satu sarana untuk pengurangan ongkos/biaya perusahaan. Di masa sekarang ini, gudang tidak hanya dalam ruang suatu pabrik pada umumnya. Lapangan terbuka dapat juga dijadikan gudang, tergantung dengan barang apa yang akan diletakkan/disimpan dilapangan tersebut.

Dalam kenyataannya, perusahaan jasa ini mempunyai gudang yang tidak tertata dengan rapi dan berantakan. Adanya barang sejenis yang tempatnya terpisah lebih dari satu tempat penumpukan, tidak seimbang pemasukan dan pengeluaran suatu yang mengakibatkan kelebihan stock barang (*over stock*). Adanya posisi barang yang tertutup oleh barang lain, sehingga menyulitkan dalam pengambilan barang tersebut. Dan masalah-masalah lain yang menghambat penataan gudang tersebut agar menjadi gudang yang rapi dan bagus.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul **“PERANAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEDE LANGGENG MAKMUR BANJARMASIN”**

## 2. PENJELASAN JUDUL

Untuk menghindari kesalah pahaman, maka sebelum membahas isi penelitian ini, penulis akan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian:

## “PERANAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEDE LANGGENG MAKMUR BANJARMASIN”

maka penulis merasa perlu untuk memberikan penjelasan sebagai berikut:

### 1). Peranan

Maurice Duverger, (2010 ; 103) berpendapat bahwa Istilah “peran” (role) dipilih secara baik karena diya menyatakan bahwa setiap oarang adalah pelaku didalam masyarakat di mana dia hidup, juga dia adalah seorang aktor yang harus memainkan beberapa peranan seperti aktor-aktor profesional. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dimasyarakat.

### 2). Pemimpin

Menurut Hasibuan (2011 ; 157), pimpinan adalah seseorang pemimpin yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Kartono (2010 ; 18), pimpinan adalah seseorang seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

### 3). Dalam

Kata depan untuk menandai tempat yang mengandung isi, kata depan untuk menandai sesuatu yang dianggap mengandung isi (kiasan, kata depan untuk menunjukkan kebalikan dari makna di luar, kata depan untuk menandai waktu dalam jangka tertentu, di antara; di kalangan:

- *pada itu* sementara itu; bersamaan waktunya dengan itu
- *peninggal* pada ketika (ayahnya dan sebagainya) tidak ada

### 4). Meningkatkan

Meningkatkan adalah mengangkat diri. Arti lainnya dari meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf, dan sebagainya). Meningkatkan memiliki 4 arti. Meningkatkan berasal dari kata dasar tingkat. Meningkatkan memiliki arti dalam kelas verba atau kata kerja sehingga meningkatkan dapat menyatakan suatu tindakan.

### 5). Kinerja

Terhadap adalah kata depan untuk menandai arah. Arti lainnya dari terhadap adalah kepada. Terhadap adalah kata depan untuk menandai arah. Arti lainnya dari terhadap adalah kepada. Menurut Simamora dalam Putri (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014 ; 3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Mangkunegara (2015 ; 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2015 ; 131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015 ; 131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan.

### 6). Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut

Sedarmayanti (2011 ; 260) Menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli. Menurut Hasibuan dalam Karimah (2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

**7). Pada**

Yaitu merupakan kata depan yang dipakai untuk menunjukkan posisi di atas atau di dalam suatu hubungan.

**8). PT.Gede Langgeng Makmur**

Merupakan salah satu perusahaan yang ada di banjarmasin yang bergerak dibidang jasa.

**3. METODE**

Jenis penelitian ini penelitian deskriptif. Untuk mempermudah analisis pembahasan, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk proposal penelitian. Metode penelitian yang dipakai penulis dilakukan dengan berbagai cara. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan metode penelitian metode yang diambil adalah deskriptif.

Metode deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel/lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.

**1). Metode-Metode Penelitian Yaitu:**

**(1). Penelitian Lapangan (Field Research)**

Lawrence Neuman (2003 ; 363) juga menjelaskan bahwa penelitian lapangan juga sering disebut etnografi atau penelitian participant observation. Akan tetapi, menurut Neuman etnografi hanyalah merupakan perluasan dari penelitian lapangan.

Merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan kearah mana penelitiannya berdasarkan konteks. Penelitian lapangan biasa diadakan di luar ruangan. Penelitian lapangan merupakan penelitian kualitatif di mana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati budaya setempat.

**(2). Observasi**

Proses dalam mendapatkan informasi-informasi tadi haruslah objektif, nyata, serta dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Kamus Ilmiah Populer dalam Suardeyasari (2010 ; 9) kata observasi berarti suatu pengamatan yang teliti dan sistematis, dan dilakukan secara berulang-ulang.

Observasi umumnya digunakan sebagai metode untuk pengumpulan data atau untuk mencatat bukti. Dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian, dari analisis dan interpretasi yang spesifik.

**(3). Wawancara**

Wawancara (*interview*) merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Menurut P. Joko Subagyo

(2011 ; 39) adalah “Suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.

Pengertian wawancara menurut Supriyati (2011:48) adalah “Cara yang umum dan ampuh untuk memahami suatu keinginan atau kebutuhan. Wawancara adalah teknik pengambilan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden. ”Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung.

#### **(4). Analisis Data**

Menurut ardhana 12 dalam lexy j.moleong (2002 ; 103) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data merupakan bagian yang amat penting, sebab dengan analisislah suatu data dapat diberi makna yang berguna untuk masalah penelitian.

#### **(5). Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan terdiri dari:

(5.1). Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2009 ; 137) pengertian data primer “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

(5.2). Data Sekunder, yaitu data diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan dan laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Menurut Sugiyono (2009 ; 137), menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data.”

(5.3). Cara Pengumpulan Data

- Observasi, salah satu metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian.
- Wawancara, penelitian ini dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pimpinan perusahaan.
- Kepustakaan, penulis mengambil dari data sumber kepustakaan yang berhubungan dengan penelitian, kemudian disesuaikan dengan metode penelitian.
- Analisis Data, data yang berhasil diperoleh dari penelitian lapangan digunakan sebagai alat perbandingan dengan sumber-sumber teoritis yang dikaji dari berbagai studi kepustakaan, yang akan dijadikan dasar untuk mendapatkan pemecahan masalah yang ada, serta menarik suatu kesimpulan dan saran dalam penulisan proposal penelitian ini.

#### **(6). Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Gede Langgeng Makmur yang terletak di Jl. Sutoyo S. No.3 Kelurahan Teluk Dalam Banjarmasin Kalimantan Selatan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1). Hasil Penelitian

Sebuah perusahaan atau sebuah instansi baik pemerintah atau swasta. Seorang pimpinan sebagai motivator untuk bawahannya (karyawan), untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dan bersinergi bagi karyawan dengan atasannya. Agar dapat memotivasi para karyawannya maka seorang pimpinan perlu memperluas wawasannya sendiri dengan *enrichment*, yaitu memperkaya diri dengan berbagai masukan, pengetahuan tentang motivasi itu sendiri, bisa dilakukan dengan membaca buku, mengikuti seminar dan diskusi, juga dengan cara lain yang memungkinkan.

Pimpinan sebagai dinaisator. perusahaan yang maju mampu bergerak seacara dinamis dalam berkompetisi dengan sebuah perusahaan lain. Pemimpin sebagai stabilisator. Yang dimaksud disini adalah kondisi yang stabil, di mana didalam unit-unit tidak ada internal conflic, baik yang berupa konflik secara individual maupun konflik secara kelompok. Pemimpin sebagai tokoh inivator. Inovasi biasanya datang dari atasan (pemimpin).

Pemimpin selaku agen perubahan, pemimpin bertindak sebagai agen perubahan, karena ditangan pemimpin terdapat authority, kekuasaan dan kewenangan untuk mengubah sesuatu. Kekuatan ini mampu untuk menjadikan pemimpin sebagai agent of change. Perubahan yang didasari oleh konsepsi dan kreasi itu dilakukan dalam kerangka inovasi yang tidak pernah berhenti. Pemimpin harus mempunyai kemampuan bertanggung jawab. Pemimpin sebagai contoh perilaku, Pemimpin dengan perilaku yang baik akan menghasilkan buah yang positif.

Perilaku positif bagi seorang pemimpin antara lain:

- (1). Bersikap adil terhadap anak buah,
- (2). Mempunyai moralitas kepemimpinan,
- (3). Mau memperhatikan nasib bawahan dan juga nasib perusahaan,
- (4). Mau membimbing dan mendidik anak buah untuk kemajuan,
- (5). Berani memikul resiko dan tanggung jawab
- (6). Membela bawahan,
- (7). Memberi masukan kepada bawahan,
- (8). Bersedia berkonsultasi dengan bawahan,
- (9). Disiplin dan percaya diri,
- (10). Tidak sombong.

Kita pasti sepakat bahwa meningkatkan skill karyawan (dalam pengertian yang luas) itu penting. Soal caranya bagaimana, ini memang butuh penyesuaian berdasarkan keadaan kita masing-masing. Untuk sebageian kita yang kebetulan belum bisa meningkatkan karyawan dengan mengirim mereka ke pelatihan, seminar atau workshop, cara lain yang perlu kita lakukan adalah membiasakan *coaching*.

*Coaching* adalah pembinaan. Secara teoritis, *coaching* artinya adalah adalah proses memfasilitasi seseorang untuk mencapai tujuannya.

#### (1). Meningkatkan TC ke DC

TC (*Thereshold Competency*) adalah kompetensi dasar yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi kompetensi ini belum bisa dibilang sebagai keunggulan. DC (*Differentiating Competencies*) adalah karakteristik yang dimiliki oleh orang-orang yang berkinerja tinggi (*high performer*) dan yang tidak dimiliki oleh orang-orang yang berkinerja rendah (*low*) atau kurang (*poor*).

**9). Jalan menemukan 3R**

Meski semboyannya SDM itu aset, tetapi prakteknya tidak seluruhnya begitu. Banyak SDM yang belum menjadi aset. Kata orang-orang SDM: “Hanya SDM yang bagus yang menjadi aset usaha”. Bagus ini apa penjelasannya?. Penjelasan yang umum bisa kita singkat dengan 3R: *right people, right job and right performance*.

**10). Jalan menemukan pemimpin dari dalam**

Semua karyawan menginginkan skillnya naik, akan tetapi cara yang mereka inginkan ternyata (yang paling digemari) adalah face to face coaching di tempat kerja, 88% jawaban responden yang diteliti meyakini bahwasannya memiliki seorang mentor atau coacher di tempat kerja merupakan hal yang penting untuk kemajuan karirnya. Meski sedemikian rupa coaching itu pada hakekatnya dibutuhkan, akan tetapi prakteknya masih belum banyak yang melakukannya.

**11). Menghidupkan, bukan mematikan**

Dari hasil penelitian bahwasannya PT. Gede Langgeng Makmur cukup berperan dalam membina para karyawan diperusahaannya, ini dapat dilihat dari ketidak akuratannya data yang dimiliki antara gap dan skill yang dimiliki oleh karyawannya dengan tuntutan pekerjaan, tidak ditemukannya teachable (mendidik) dan menghidupkan semangat karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk berkerja lebih baik dan giat dari sebelumnya.

**2). Pembahasan**

Selanjutnya untuk menganalisis data penelitian mengenai sejauh mana peranan peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebarkan di lapangan yang tidak lain adalah tempat kerja (kantor PT. GLM) yang telah di terima oleh karyawan, sesuai dengan jumlah sample yang telah ditetapkan atau disepakati, maka data yang berhasil diperoleh di tempat kerja sebanyak 14 responden.

Selanjutnya, dari jawaban 14 responden yang terkumpul tersebut, kemudian kami menghitung, kami tabulasikan, baru kemudian kami analisis, dan diperoleh hasil data yang kemudian digambarkan dalam beberapa bentuk tabel, seperti berikut ini:

**Tabel 1**  
**Tanggapan Responden Tentang Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin Dalam Mengkoordinir Kinerja Bawahannya (Karyawan), Dinilai Cukup Berhasil**

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	9	64,3
Ragu-ragu	1	7,1
Tidak setuju	4	28,6
Total	14	100

Sumber : Data Primer Dibuat Tahun 2020

Dari tabel di atas tersebut dapat kita lihat bahwa ada 64,3% atau dengan kata lain sebanyak 9 orang responden menyatakan setuju jika Pimpinan PT. Gede Langgeng



Makmur Banjarmasin dalam mengkoordinir kinerja bawahannya (karyawan), dinilai cukup berhasil. Kemudian ada 7,1% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 1 orang responden menyatakan ragu, apakah pimpinan kantor PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dalam mengkoordinir kinerja bawahannya (karyawan), dinilai cukup berhasil atau belum berhasil dalam mengkoordinir kinerja bawahannya (karyawan).

Selanjutnya ada 28,6% atau dengan kata lain sebanyak 4 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui bahwasannya Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dalam mengkoordinir kinerja bawahannya (karyawan), dinilai cukup berhasil.

Dari analisis yang telah dijabarkan di atas tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa lebih dari separuh responden yakni 64,3% atau dengan kata lain sebanyak 9 orang responden menyatakan setuju, Kemudian ada 7,1% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 1 orang responden menyatakan ragu, ada 28,6% atau dengan kata lain sebanyak 4 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui jika Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dalam mengkoordinir kinerja bawahannya (karyawan), dinilai cukup berhasil. Itu artinya lebih dari 60% responden mengakui dan menyetujui bahwasannya Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dalam mengkoordinir kinerja bawahannya (karyawan), dinilai cukup berhasil.

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden Tentang Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin Telah Memberikan Motivasi Yang Baik Kepada Bawahannya (Karyawan), Sehingga Kinerja Karyawan Berhasil Dengan Baik**

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	8	57,2
Ragu-ragu	5	35,7
Tidak setuju	1	7,1
Total	14	100

Sumber : Data Primer Dibuat Tahun 2020

Dari tabel di atas tersebut dapat kita lihat bahwa ada 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju jika Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin telah memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan berhasil dengan baik. Kemudian ada 35,7% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 5 orang responden menyatakan ragu, apakah pimpinan kantor PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin telah memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan berhasil dengan baik atau belum berhasil dalam memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya (karyawan).

Selanjutnya ada 7,1% atau dengan kata lain sebanyak 1 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui bahwasannya Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dalam memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan berhasil dengan baik.

Dari analisis yang telah dijabarkan di atas tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa lebih dari separuh responden yakni 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju, Kemudian ada 35,7% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 5 orang responden menyatakan ragu, ada 7,1% atau dengan kata lain

sebanyak 1 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui jika Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dalam memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan berhasil dengan baik. Itu artinya hampir 60% dari responden mengakui dan menyetujui bahwasannya Pimpinan PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin dalam memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan berhasil dengan baik.

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keberhasilan Kinerja Pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin Banyak Dipengaruhi Oleh Pimpinan Yang Cukup Demokratis Dalam Membimbing Bawahannya (Karyawan)**

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	8	57,2
Ragu-ragu	3	21,4
Tidak setuju	3	21,4
Total	14	100

Sumber : Data Primer Dibuat Tahun 2020

Dari tabel di atas tersebut dapat kita lihat bahwa ada 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju jika tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh pimpinan yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik. Kemudian ada 21,4% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 3 orang responden menyatakan ragu, apakah tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh pimpinan yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan berhasil dengan baik atau belum berhasil.

Selanjutnya ada 21,4% atau dengan kata lain sebanyak 3 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui bahwasannya tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh pimpinan yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

Dari analisis yang telah dijabarkan di atas tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa lebih dari separuh responden yakni 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju, Kemudian ada 21,4% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 3 orang responden menyatakan ragu, ada 21,4% atau dengan kata lain sebanyak 3 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui jika tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh pimpinan yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

Itu artinya hampir 60% dari responden mengakui dan menyetujui bahwasannya tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh pimpinan yang cukup demokratis dalam membimbing bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

**Tabel 4**  
**Keberhasilan Kinerja Pegawai Kantor PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin Banyak Didukung Oleh Tingkat Kerjasama Antar Bawahannya (Karyawan) Yang Cukup Baik**

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	8	57,2
Ragu-ragu	1	7,1
Tidak setuju	5	35,7
Total	14	100

Sumber : Data Primer Dibuat Tahun 2020

Dari tabel di atas tersebut dapat kita lihat bahwa ada 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju jika tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak didukung oleh tingkat kerjasama antar bawahannya (karyawan), yang cukup baik sehingga kinerja karyawan baik. Kemudian ada 7,1% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 1 orang responden menyatakan ragu, apakah tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak didukung oleh tingkat kerjasama antar bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik ataupun belum baik.

Selanjutnya ada 35,7% atau dengan kata lain sebanyak 5 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui bahwasannya tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak didukung oleh tingkat kerjasama antar bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

Dari analisis yang telah dijabarkan di atas tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa lebih dari separuh responden yakni 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju, Kemudian ada 7,1% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 1 orang responden menyatakan ragu, ada 35,7% atau dengan kata lain sebanyak 5 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui jika tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak banyak didukung oleh tingkat kerjasama antar bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

Itu artinya hampir 60% dari responden mengakui dan menyetujui bahwasannya tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak didukung oleh tingkat kerjasama antar bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

**Tabel 5**  
**Keberhasilan Kinerja Pegawai Kantor PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin Banyak Dipengaruhi Oleh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Yang Dimiliki Oleh Para Bawahannya (Karyawan)**

Alternatif jawaban	F	%
Setuju	8	57,2
Ragu-ragu	5	35,7
Tidak setuju	1	7,1
Total	14	100

Sumber : Data Primer Dibuat Tahun 2020

Dari tabel di atas tersebut dapat kita lihat bahwa ada 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju jika tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh para bawahannya (karyawan), yang cukup baik sehingga kinerja karyawan baik. Kemudian ada 35,7% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 5 orang responden menyatakan ragu, apakah tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh para bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik ataupun belum baik.

Selanjutnya ada 7,1% atau dengan kata lain sebanyak 1 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui bahwasannya tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh para bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

Dari analisis yang telah dijabarkan di atas tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa lebih dari separuh responden yakni 57,2% atau dengan kata lain sebanyak 8 orang responden menyatakan setuju, Kemudian ada 35,7% menyatakan Ragu-ragu atau dengan kata lain sebanyak 5 orang responden menyatakan ragu, ada 7,1% atau dengan kata lain sebanyak 1 orang responden menyatakan Tidak setuju atau menolak menyetujui jika tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh para bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik. Itu artinya hampir 60% dari responden mengakui dan menyetujui bahwasannya tingkat keberhasilan kinerja pegawai PT. Gede Langgeng Makmur Banjarmasin banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh para bawahannya (karyawan), sehingga kinerja karyawan baik.

## 5. PENUTUP

### 1). Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- (1). Peran pemimpin yang dimiliki oleh karyawan bagian pemasaran PT. Gede Langgeng Makmur secara keseluruhan berada pada kategori baik. Meskipun demikian terdapat kelompok kecil responden yang berpendapat bahwa peran pemimpin dinilai kurang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- (2). Indikator-indikator peran pemimpin yang diteliti dalam penelitian ini meliputi peran pemimpin langsung yakni:
  - Mampu mengarahkan dan memberi petunjuk kepada karyawan, Mampu memberikan motivasi kepada karyawan, Mampu mengkomunikasikan informasi yang relevan kepada karyawan, Sikap pemimpin dalam menerima konsultasi kepada karyawan, Mampu mengambil keputusan tentang strategi pemasaran dengan baik. Dalam penelitian ini, peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang berarti semakin baik peran pemimpin PT. Gede Langgeng Makmur, maka semakin baik pula motivasi kerja yang terbentuk.
- (3). Kemudian, variabel peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti Semakin baik peran pemimpin yang dimiliki oleh karyawan PT. Gede Langgeng Makmur, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian pemasaran PT. Gede Langgeng Makmur secara keseluruhan berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan telah terbentuk guna mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin terpacu karyawan untuk bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya pula
- (4). Kinerja karyawan PT. Gede Langgeng Makmur secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan telah bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan perusahaan.

## 2). Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang diperoleh dari hasil penelitian di bab sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan saran atau masukan yang dapat dijadikan bahan referensi bagi perusahaan atau penulis lain. Beberapa saran yang hendak penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- (1). Mengenai peran pemimpin, PT. Gede Langgeng Makmur pada dasarnya sudah baik. Namun masih terdapat karyawan yang menilai peran pemimpin kurang baik, hal ini perlu lebih ditingkatkan lagi dalam melakukan pengawasan agar karyawan tetap memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan.
- (2). Untuk menciptakan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, maka sebaiknya perlu di berikan motivasi yang lebih baik pada kesesuaian tingkat kesenangan terhadap pekerjaan. Hal ini dikarenakan menurut responden terakadang di dalam melakukan pekerjaan karyawan mengalami permasalahan sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan tingkat kesenangan karyawan terhadap pekerjaan karena dengan tingkat kesenangan karyawan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sikap pemimpin dalam menerima konsultasi dari karyawan, karyawan merasa diperhatikan keberadaannya sehingga dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan. Tentunya dalam memberikan peningkatan pemenuhan penghargaan harus tetap disesuaikan dengan kemampuan perusahaan itu sendiri.

- (3). Mengenai kinerja karyawan, Diharapkan kepada perusahaan PT. Gede Langgeng Makmur memberikan perhatian mengenai kesesuaian pencapaian target pekerjaan dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan terkadang perusahaan sering menambahkan jam kerja tanpa upah sesuai prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. adanya pelanggaran perjanjian kerja tersebut perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.
- (4). Pengetahuan pemimpin terhadap hal-hal yang dapat memotivasi karyawannya perlu terus ditingkatkan karena peningkatan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.
- (5). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Gede Langgeng Makmur untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan. Kepemimpinan dan motivasi yang di berikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan kepemimpinan dan motivasi kerja pemimpin yang baik. Kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua hal yang penting dalam upaya PT. Gede Langgeng Makmur meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

## **6. REFERENSI**

### **Buku 1 Penulis**

Abdullah M., 2014., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Presindo, Yogyakarta.

### **Buku 2 Penulis**

Arbono Lasmahadi, 2005., *pemecahan masalah secara analisis & kreatif*, Internet, Jakarta.

### **Buku 3 Penulis**

Danang, Sunyoto., (2013)., *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi. Bandung.

### **Buku 4 Penulis**

Dimock dan Dimock, 2002., *Administrasi Negara*, Rineka Cipta, Jakarta.

### **Buku 5 Penulis**

Duverger Maurice, 2010., *Sosiologi Politi*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.

### **Buku 6 Penulis**

Henry G. Hodges, 2002., *Dasar-Dasar Organisasi*, Aswaja Presindo, Jakarta.

### **Buku 7 Penulis**

Kartono Kartini, 2010., *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, Rajawali Persada, Jakarta.

### **Buku 8 Penulis**

M. Herujito Yayat, 2006., *Dasar-Dasar Manajemen*, PT. Grasindo, Jakarta.

**Buku 9 Penulis**

Moleong, Lexy., (2002)., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. remaja Rosdakarya. Bandung.

**Buku 10 Penulis**

P. Joko Subagyo, 2011., *Metodologi Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Aneka Cipta, Bandung.

**Buku 11 Penulis**

Siagian Sodang P., 2000., *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Bina Aksara, Jakarta.

**Buku 12 Penulis**

Suardeyasari, 2010., *metode penelitian kualitatif*, PT. Gramedia, Jakarta.

**Buku 13 Penulis**

Suganda Dan , 2005., *kepemimpinan di dalam organisasi dan manajemen*, CV. Sinar Baru, Bandung.

**Buku 14 Penulis**

Sugiyono., 2009., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Arikunto, S. 2 Bandung.

**Buku 15 Penulis**

Taylor, Frederick Winslow., 1974., *Scientific Management*, New York Harper, America.

**Buku 16 Penulis**

Thoha, Miftah., 2010., *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

**Buku Lebih Dari Satu Edisi 1**

A. Judge. Timothy dan Stephen P. Robbins. 2008., *Prilaku Organisasi, Edisi 12*. Salemba Empat, Jakarta.

**Buku Lebih Dari Satu Edisi 2**

A.F.Stoner James, DKK, 1996, *Manajemen* , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

**Buku Lebih Dari Satu Edisi 3**

Eko Widodo Suparno, 2015., *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Belas, PUSTAKA PELAJAR, Yogyakarta.

**Buku Lebih Dari Satu Edisi 4**

Robbins S. P dan Coulter., 2007., *Perilaku Organisasi Manusia, Edisi 12*, Salemba Empat, Jakarta.

**Penulis Dengan Beberapa Buku 1**

Anwar Prabu Mangkunegara, 2011., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2015., *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas, Remaja Roslakarya, Bandung.

**Penulis Dengan Beberapa Buku 2**

Hasibuan Malaya S. P., 2010., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan Malaya S. P., 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

**Penulis Dengan Beberapa Buku 3**

Neuman W. L., 2013., *Basic Of Social Research, Qualitative And Quantitative Approach, United State Of America*, Pearson Education, Inc., Boston.

Neuman, W. Lawrence., 2003., *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, Fifth Edition, Pearson Education, Inc., USA

**Penulis Tidak Diketahui / Lembaga 1**

Karimah E. K., 2012., *Pengaruh Stres Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Ditiga Direktorat Operasional PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO), Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Universitas Indonesia, Depok.

**Penulis Tidak Diketahui / Lembaga 2**

Martinis Yamin dan Maisah., 2010., *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. IPB Press. Bogor

**Penulis Tidak Diketahui / Lembaga 3**

Rustiadi, E dan E. E. Dardak., 2008., *Agropolitan: Strategi Pengembangan Pusat Pertumbuhan Pada Kawasan Perdesaan*. Crestpent Press. Bogor.

**Penulis Tidak Diketahui / Lembaga 4**

Simamora Hendry, 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

**Penulis Tidak Diketahui / Lembaga 5**

Simamora Hendry, 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.