

PERAN PEMIMPIN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.UD.HANA'S MARTAPURA

ABSTRAK

Selviana Amalia Nurrahmah¹, Aida Vitria², Aris Setia Noor³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0448

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1118057802

Email : selvianaamalia1@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran pemimpin yang dilakukan di CV.UD.HANA'S Martapura dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kendala-kendala apa saja yang dihadapi pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV.UD.HANA'S Martapura.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif dan penggalian data menggunakan metode wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini dianalisis sehingga menjadi suatu hasil penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan kurangnya ketegasan pemimpin dalam mengatur jam kerja untuk bawahannya dan hal-hal yang lain seperti sangat mudahnya karyawan untuk tidak masuk kerja. Yang mana pada dasarnya kepemimpinan sistem dari pada manajemen, karena meningkatkan vital kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengerakkan bawahan pemimpin harus bisa memberikan ketegasan guna meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada perusahaan. Kinerja karyawan pada CV.UD.HANA'S Martapura sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para karyawan. Masalah kinerja dan kendala yang dihadapi pemimpin selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas berjalannya suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, kendala yang dihadapi pemimpin juga cukup banyak seperti sulit mengatur jam kerja, kurang komunikasi dan hal lainnya karena setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda, maka pemimpin harus bisa mendekati diri dengan karyawan agar dapat mendapatkan solusi dari kendala yang dihadapi, guna dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV.UD.HANA'S Martapura.

ABSTRACT

This study aims to find out how the role of leaders is done in CV.UD. HANA'S Martapura in an effort to improve employee performance and what obstacles faced leaders in an effort to improve employee performance at CV.UD. HANA'S Martapura

This study uses qualitative research design and data mining using interview and observation methods. The results of this study were analyzed so that it became a result.

The results of this study showed the lack of assertiveness of leaders in arranging working hours for their subordinates, and other things such as the ease of employees not to enter work. Which is basically system leadership rather than management. Because it increases the vital leadership of a leader in movingsubordinates, leaders must be able to provide assertiveness to improve employee performance that will impact the company. Kinerja employees at CV.UD. HANA'S Martapura has improved and is quite well implemented by employees. Performance problems and constraints faced by leaders always get attention in management because it is very related to the productivity of a company. Inrelation to that,

the obstacles faced by leaders are also quite a lot such as difficulty managing working hours, lack of communication and other things, because each employee has a different character, the leader must be able to get closer to the employee in order to get a solution from the obstacles faced, in order to improve the performance of employees at CV.UD. HANA'S Martapura.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam perkembangan pemerintahan dan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan, bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik dan apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau

kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang

berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer atau pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka dapat dikatakan organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun, merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian, tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun.

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

Dari pengamatan penulis yang diamati bahwa pemimpin

CV.UD.HANA'S Martapura adalah pemimpin yang baik yang diterima oleh karyawannya. Pemimpin CV.UD.HANA'S Martapura mempunyai wewenang fungsional untuk melakukan pengawasan kepada karyawan yang berada dibawah pimpinannya.

Saat ini pemimpin CV.UD.HANA'S Martapura memiliki 12 karyawan, Dilihat dari kepemimpinannya beliau selaku pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawannya termasuk tidak adanya ketegasan dalam penetapan jam kerja yang ketat sehingga, membuat karyawan kurang efektif dalam melakukan pekerjaan.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin dalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda maka, seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktifitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian awal dan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD.HANA'S Martapura**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis mendalam yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena, metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD.HANA'S Martapura

Peran merupakan suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat

memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut. Pemimpin merupakan individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi dijalankan bersama anggota dari organisasinya. Peran pemimpin dapat diartikan menjadi suatu fungsi yang dibawakan pemimpin dalam bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi.

Penerapan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV.UD.HANA'S Martapura :

Yang mana dijelaskan dalam indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartono (2013:189) diantaranya adalah :

(1) Kepemimpinan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. Dalam hal ini pemimpin belum menjalankan sepenuhnya hal tersebut dikarenakan sering terjadinya kesalahan yang dibuat karyawan.

(2) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Dalam hal ini karyawan dan pemimpin sering terjadi kesalahan komunikasi, karena kurang komunikasi.

(3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas. Pemimpin CV.UD.HANA'S Martapura dalam hal ini memiliki keberanian dalam mengambil setiap keputusannya, hal ini bias dilihat dengan terbuktinya semakin maju perusahaan CV.UD.HANA'S walau persaingan semakin banyak.

(4) Kemampuan Mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya. Dalam hal ini pemimpin cukup baik dalam mendengarkan pendapat dari karyawannya.

(5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak-tentuan sangat penting bagi seorang pemimpin. Dalam hal ini ketegasan yang dimiliki pemimpin masih kurang karena, masih seringnya terjadi kesalahan dan juga masih banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan tentang jam kerja, itu karena pemimpin CV.UD.HANA'S Martapura hanya memperhatikan dan membiarkan tanpa memberi ketegasan.

Dalam indikator-indikator tersebut bapak H. Syahrani selaku pemimpin di CV.UD.HANA'S Martapura terbukti cukup mampu melakukannya, yang hampir semua indikator dapat terpenuhi. Setidaknya bapak H. Syahrani mampu melakukannya dan akan terus berkembang dalam hal kepemimpinan, yang nantinya akan berdampak besar dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dengan hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan peran pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV.UD.HANA'S Martapura sudah cukup baik dikarenakan sistem manajemen yang tepat dan pemimpin juga menerapkan indikator-indikator yang cukup terlaksana dengan baik.

2. Kendala-Kendala Dihadapi pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD.HANA'S Martapura

Dalam suatu perusahaan pemberian suatu dorongan atau motivasi

kepada karyawan merupakan suatu kebijakan yang harus dilaksanakan pimpinan dalam mendukung keberhasilan perusahaan yang akan terwujudnya produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian adapun disebutkan kendala yang dihadapi pemimpin CV.UD.HANA'S Martapura dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kendala internal (kendala dari dalam pemimpin) yang terdiri dari kurangnya sikap ketegasan dari seorang pemimpin yang terkadang tidak memperlakukan jam masuk kerja, selain itu tidak setiap hari pemimpin berada di perusahaan.
- 2) Kendala eksternal (kendala dari luar) yang terdiri dari kurangnya motivasi dari karyawan, kepercayaan anggota yang belum maksimal.
- 3) Kendala dalam melaksanakan visi misi perusahaan.
- 4) Kendala karena kurangnya komunikasi antar pemimpin dan karyawan.

Dalam buku Sinambela dijelaskan bahwa kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu, tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, maka seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, selain itu motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Meskipun kemampuan karyawan sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga rendah. Oleh karena itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan.

Pembahasan

1. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD.HANA'S Martapura

Peran kepemimpinan adalah perilaku yang diharapkan oleh seorang

karyawan sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Sedangkan definisi kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang pemimpin untuk menggerakkan karyawan dengan membimbing dan mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Di dalam peneliti ini, penulis dapat menyimpulkan bahwanya pemimpin CV.UD.HANA'S Martapura sangat memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya dalam menggerakkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin telah melakukannya dengan baik. Yaitu dengan cara pemberian gaji, komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan, memberikan bimbingan dan arahan, kondisi lingkungan kerja dan situasi yang baik, ketegasan dan pemberian penghargaan.

Berdasarkan data diatas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji yang diberikan pemimpin di CV.UD.HANA'S Martapura kepada karyawan, adalah salah satu motivasi yang dapat mendorong kinerja karyawan berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di CV.UD.HANA'S Martapura yang mengatakan hal, bahwa gaji yang diberikan pemimpin terhadap karyawan sudah lebih dari cukup dari beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan dan sudah memenuhi keinginan dan sesuai dengan UMR di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa gaji yang diberikan pemimpin kepada karyawan sudah sesuai dan itu

dapat memberikan dorongan dan semangat karyawan menjadi lebih baik, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Dengan pemberian gaji yang sesuai UMR dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan di CV.UD.HANA'S Martapura. Di karenakan sangat berpengaruh penting peranan gaji untuk karyawan untuk menunjang atau memberi dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih giat. Sehingga bukan menjadikan suatu penghambat bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena gaji yang diberikan pemimpin kepada karyawan sudah lebih dari cukup dari kebutuhan setiap karyawan.

b) Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan

Komunikasi yang diberikan pemimpin di CV.UD.HANA'S Martapura salah satunya memberikan motivasi yang dapat menggerakkan kinerja karyawan berjalan dengan baik dan lancar untuk perusahaan. Dari hasil wawancara dengan Bapak H. Syahrani selaku pemimpin di CV.UD.HANA'S Martapura beliau mengatakan, komunikasi antara pemimpin dan karyawan seperti teman kita sendiri karena, kita bekerjasama untuk sama sama membangun perusahaan yang maju, dan bisa bertahan dalam kondisi apapun.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di CV.UD.HANA'S Martapura mereka juga mengatakan hal yang kurang lebih sama bahwa komunikasi antara pemimpin dan karyawan itu sama seperti kami berbicara dengan teman kami sendiri, karena beliau bisa menempatkan diri mana saat menjadi pemimpin, dan mana saatnya jadi

rekan kerja untuk saling bertukar pikiran. Maka dari itu, kami tidak ada rasa canggung atau pun jarak antara pemimpin dan karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pemimpin dalam berkomunikasi mampu berinteraksi dengan para karyawannya dengan cukup baik, yang mana di dalamnya terdapat proses kerjasama dan seperti saudara sendiri, sehingga tidak ada rasa canggung dari karyawan dalam berkomunikasi, pemimpin juga mau mendengar pendapat maupun saran dari karyawannya.

Di dalam pengambilan keputusan, pemimpin selalu mengikut sertakan karyawannya dengan meminta untuk berkumpul membicarakan berbagai masalah yang dihadapi perusahaan untuk mendapatkkan jalan keluar sama-sama.

c) Pemberian bimbingan dan arahan

Dengan pemberian bimbingan dan arahan agar dapat mendorong kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu usaha. Ini bisa kita dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak H. Syahrani selaku pemimpin mengatakan, sudah bertanggung jawab atas semua kinerja karyawan CV.UD.HANA'S Martapura. Kemudian untuk memotivasi karyawan pemimpin lebih mengutamakan pelayanan terhadap konsumen.

Selanjutnya wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di CV.UD.HANA'S Martapura juga mengatakan hal yang serupa bahwa, Bapak H Syahrani selaku pemimpin dalam memberikan bimbingan dan arahan yaitu melalui musyawarah, dengan dikumpulkannya semua

karyawan untuk membahas hal yang perlu harus dibicarakan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa Bapak H Syahrani selaku seorang pemimpin sudah menjalankan tanggung jawabnya terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan bimbingan dan arahan yang dilakukan melalui kegiatan berkumpul musyawarah. Dengan melalui kegiatan musyawarah ini pemimpin dan karyawan dapat mempererat hubungan antara menjadi harmonis dan memudahkan pemimpin dalam mengetahui kendala-kendala atau keluhan yang dialami oleh karyawannya.

d) Situasi dan Kondisi yang Dibentuk Pemimpin

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Dari hasil wawancara dengan Bapak H. Syahrani yang mengatakan bahwa, situasi dan kondisi kinerja yang di bentuk tidak hanya bekerja mencari rezeki akan tetapi bekerja juga harus ikhlas dan diniati dengan mencari pahala seperti melakukan kewajiban pada tentunya.

Selanjutnya hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di CV.UD.HANA'S Martapura mengatakan bahwa kondisi dan situasi yang dibentuk pemimpin yaitu nyaman, santai dan pemimpin tidak terlalu mengekang terhadap karyawannya seperti jam kerja, beliau tidak terlalu menuntut harus sesuai dengan peraturan jam kerja yang sudah ada diperaturan dan

pemberian ijin untuk tidak masuk kerja dengan alasan yang sesuai.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa seorang pemimpin berperan besar dalam membentuk kondisi dan situasi kerja yang baik, dan dapat membuat karyawan menjadi nyaman dan kondusif, dari situasi kerja ini yaitu untuk memperkecil resiko ketidak nyamanan setiap karyawan yang bisa mengakibatkan tidak adanya peningkatan kinerja karyawan.

e) Ketegasan dan Pemberian Penghargaan

Ketegasan dan pemberian penghargaan agar dapat mendorong dan menggerakkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dapat dilihat dari hasil wawancara karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi-sanksi, tetapi seorang pemimpin juga mengimbangi dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan mematuhi peraturan yang ada di CV.UD.HANA'S Martapura.

Berdasarkan penjelasan diatas pemimpin dalam memberikan ketegasan dilakukan dengan pengawasan terhadap karyawan, pengawasan yang dilakukan dapat memberikan dampak positif yaitu tekontrolnya kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Ketika ada karyawan melanggar peraturan yang ada di CV.UD.HANA'S Martapura pemimpin juga memberikan hukuman kepada karyawan seperti memberikan sanksi. Pemimpin juga mengimbangi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan itu dapat berupa imbalan (reward), biasanya diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Tujuan dari pemberian penghargaan kepada

karyawan yaitu agar dapat menambah semangat kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan di CV.UD.HANA'S Martapura.

Dari pemaparan data diatas yang diperoleh oleh peneliti dapat ambil kesimpulan bahwanya peran seorang pemimpin di CV.UD.HANA'S Martapura sudah berjalan dengan baik sesuai dengan teori, indicator dan pemimpin yang bertanggung jawab penuh atas tugasnya, dengan pemberian gaji yang sesuai, pemberian arahan dan bimbingan kepada karyawan, situasi dan kondisi kinerja yang di bentuk pemimpin dengan nyaman.

2. Kendala Yang Dihadapi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV.UD.HANA'S Martapura.

Dalam suatu usaha seorang pemimpin bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Melayu Hasibuan kendala-kendala pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan itu karena setiap individu karyawan tidak sama.

Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif. Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.

Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak dan sulit dalam mengatur jam kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Syahrani selaku pemimpin mengatakan bahwa sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan karena kurangnya semangat kerja, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas dan bosan. Selain itu perbedaan latar belakang menyebabkan karyawan memiliki tujuan dan motivasi kerja yang berbeda-beda pula. Sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan begitu seorang pemimpin harus berusaha mencari solusi untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

Berdasarkan dari data diatas yang penulis dapat bahwa kendala yang dihadapi pemimpin yaitu terletak pada perbedaan karakter dari setiap individu karyawan yang berbeda-beda, yang membuat pemimpin sulit menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Solusinya seorang pemimpin harus lebih mendekati diri kepada karyawannya agar dapat mengetahui karakter setiap individu dan memudahkan dalam menentukan keinginan setiap karyawan.

Hal tersebut terbukti bahwa pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV.UD.HANA'S Martapura yaitu pemimpin memberikan teguran dan sanksi-sanksi, jika ada karyawan yang melakukan kesalahan besar. Usaha-usaha yang lain untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan tidak hanya diberikan dengan teguran dan sanksi-sanksi, tetapi dengan dilakukan pendekatan dari hati ke hati tentang masalahnya. Dengan pemberian pengarahan juga penting dilakukan

untuk memberikan kesadaran kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan tanggung jawabnya, dan dapat membangun komunikasi antara pimpinan dengan karyawan menjadi erat. Kemudian dengan pemberian suatu penghargaan atau bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kendala Apa Saja Yang Dihadapi Pemimpin di CV.UD.HANA'S MARTAPURA penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Dalam indikator-indikator tersebut, pemimpin terbukti sudah cukup mampu melakukannya dan hampir semua indikator terpenuhi. Peran pemimpin di CV.UD.HANA'S Martapura dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sudah berjalan dengan cukup baik, pemimpin bertanggung jawab penuh kepada kinerja karyawannya, dengan memberikan gaji yang sesuai, memberikan motivasi, bimbingan dan arahan, pengawasan, pembentukan kondisi dan situasi kerja yang nyaman, komunikasi dalam kerjasama, dan keterbukaan serta pemberian ketegasan dan pemberian penghargaan kepada karyawan di CV.UD.HANA'S MARTAPURA.
2. Adapun kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, pemimpin sulit untuk menentukan motivasi kepada kinerja karyawan, karena karyawan kurang dalam semangat kerja, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan dan karyawan mempunyai tipe karakter yang berbeda-beda yang membuat sulit untuk melakukan perubahan dan juga dalam penerapan jam kerja serta disiplin kerja, karena

masih banyak karyawan yang terlambat karena kurang ketegasan dari pemimpin.

Saran

Dengan selesainya penelitian yang dilakukan di CV.UD.HANA'S Martapura maka peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan antara lain:

1. Untuk pemimpin agar dapat meningkatkan lagi indikator-indikator kepemimpinan yang ada. Karena sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan, yang mana tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peranan pemimpin dalam memberikan pengawasan, bimbingan, pembentukan situasi kerja, memberikan kebebasan, kepercayaan sudah cukup baik, tapi hendaknya diperhatikan lagi apa lagi masalah jam kerja, hendaknya lebih ditegaskan supaya bisa membuat karyawan lebih disiplin dan tidak banyak waktu yang tebuang.
3. Dan dalam mengatasi kendala pemimpin sudah cukup baik, tetapi lebih baiknya lagi seandainya pemimpin lebih bisa mengetahui karakter-karakter setiap karyawannya, agar memudahkan pemimpin dalam mengatasi kendala yang ada.
4. Dan untuk karyawan di CV.UD.HANA'S Martapura hendaknya lebih bisa disiplin dan tepat waktu untuk datang ke tempat kerja walaupun pemimpin tidak memperlumahkan jam kerja, karena kinerja karyawan berpengaruh terhadap kelancaran berjalannya perusahaan.
5. Dan juga untuk perusahaan hendaknya lebih meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan dapat selalu berkembang setiap tahunnya dan bertahan dalam situasi apapun.
6. Dan terakhir untuk peneliti selajutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, untuk lebih memperdalam penelitian tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena

dalam penelitian ini peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih perlu diperbaiki.

Daftar Pustaka

- Ade Atik Nurrohmah, S. H. (2019). Ade Atik Nurrohmah, dkk / Edunomika Vol. 03, No. 01. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungann Kerja, Terhadap Kinerja Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 231 - 234.
- Al Farid Fadly, B. S. (2019). e-Proceeding of Management : Vol.6, No.3. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BGR (persero)*, 6134 - 6140.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Choirunnisa, B. (2013). Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pt Surveyor Indonesia (Persero) Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689 – 1699.
- Dessler, G. (2015). *Manajem Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansya Ladja, R. G. (2018). Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Volome 1 No. 1 Tahun 2018 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi. *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Wanea Kota Manado*, 1 - 11.
- Hasibuan, D. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liyas, J. N. (2017). JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)-Volume 2, Nomor 2. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*, 122 - 129.
- Philip Kotler, K. L. (2009). *Manajemen Pemasaran, Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Rivaldy Renaldo Buyung, M. O. (2019). *Jurnal Administrasi Publik Vol 05 No 75. Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Peningkatan Kesadaran Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kelurahan Buha Kecamatan Mapanget*.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.