

# PERAN KEPEMIMPINAN

## DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

### CV. BINUANG CITRA MEMBANGUN KABUPATEN TAPIN

Muhammad Hendri<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310158

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1121076901

Email : [mhendri527@gmail.com](mailto:mhendri527@gmail.com)

#### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui peran kepemimpinan selama ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin dan (2) untuk mengetahui peran kepemimpinan yang seharusnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin. Jenis penelitian bersifat kualitatif yang dilakukan dengan mendeskripsikan gejala-gejala sebagai data atau fakta sebagaimana adanya. Instrumen penelitian dengan melakukan wawancara. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan selama ini dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin masih belum optimal. Hal ini disebabkan adanya peranan pemimpin bersifat *interpersonal* yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung belum cukup baik dilaksanakan oleh pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin, peranan pemimpin sebagai pembuat keputusan hanya berperan pasif dan peranan sebagai sumber informasi antara pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin dengan karyawannya tidak begitu dekat dalam hubungan yang terjalin.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is (1) to determine the role of leadership so far in an effort to improve employee performance at CV Binuang Citra Pembangunan Tapin Regency and (2) to determine the role of leadership that should be in an effort to improve employee performance at CV Binuang Citra Bangun Regency Tapin. This type of qualitative research is carried out by describing the symptoms as data or facts as they are. Research instrument by conducting interviews. The results of the study can be concluded that the leadership so far in order to improve employee performance at CV. Binuang Citra Building Tapin Regency is still not optimal. This is because the role of the leader is interpersonal which is measured based on the role of the leader as a liaison that has not been carried out well enough by the leader of CV. Binuang Citra Building Tapin Regency, the leader's role as a decision maker only plays a passive role and the role as a source of information between CV leaders. Binuang Citra Building Tapin Regency and its employees are not very close in their relationship.*

*Keywords: Leadership, Employee Performance*

#### PENDAHULUAN

Tercapainya sebuah tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak lepas dari faktor sumber daya manusia (karyawan). Apabila sumber daya manusia di dalam organisasi tidak lagi bekerja dengan baik,

maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Dengan kata lain, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan memiliki pola teratur untuk mempertahankan kinerjanya dalam

melakukan aktivitas organisasi. Dalam lingkungan organisasi, manajemen diperlukan untuk mengembangkan cara baru untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan hasil terbaik pada organisasi. Di dalam organisasi terdapat potensi yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya, dari berbagai potensi tersebut perlu adanya manajemen yang baik agar tercapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya memelihara hubungan baik kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan karena adanya gaya dari kepemimpinan seseorang. Adanya interaksi perilaku antar individu yang dihadapi pemimpin akan memancing terbentuknya sebuah pola kepemimpinan yang khas. Dari interaksi tersebut dapat berupa konflik yang harus diredakan dengan baik oleh seorang pemimpin saat menjalankan tugasnya. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam diri seseorang dan mencakup sifat-sifat, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari gaya, perilaku, dan kedudukan perilaku pemimpin bersangkutan dengan interaksi para pengikut yang dipimpinnya. Interaksi dalam organisasi akan menimbulkan sebuah pola kerjasama seiring berjalannya waktu akan memberi pengaruh kepada individu dan pola perilaku di sekitarnya.

Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila mampu mengolah menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia

yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan semata-mata tergantung pada manusia yang berperan sebagai penggerakannya.

Keberhasilan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ditentukan adalah hasil dari karyawan yang bersinergi satu sama lain menyelesaikan perintah dari pimpinan yang berwenang memberi arahan kepada karyawannya. Pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya yang dirasa cocok untuk diterapkan kepada karyawannya. Dengan demikian organisasi akan diisi oleh karyawan yang memiliki unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan sanggup berkorban dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan masyarakat dan negara.

Selain itu, disiplin karyawan merupakan kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin, sedangkan pelanggaran disiplin adalah ucapan, tulisan, ataupun perbuatan karyawan yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Disiplin pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi hal-hal yang tidak perlu dilakukan oleh karyawan tersebut.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Kepemimpinan menurut Hasibuan (2011:170) adalah cara seorang pemimpin dan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja, hal ini dapat berupa motivasi yang diberikan pimpinan

terhadap penyelesaian kerja karyawan, penghargaan yang diberikan pimpinan maupun organisasi terhadap hasil kerja karyawan.

Sebagai suatu perusahaan swasta yang berkembang pesat, CV Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin merupakan perusahaan pertambangan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk menjaga serta mengamankan kelestarian alam khususnya daerah kawasan hutan tropis wilayah Kalimantan Selatan. Sama halnya dengan organisasi di mana pun pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini setiap posisi individu adalah faktor penting dalam setiap organisasi.

Dalam kepemimpinan yang berada di CV Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin ini mempunyai teori perilaku yang baik, karena komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan anggotanya berjalan dengan lancar dan fleksibel tanpa mengurangi wibawa dan rasa hormat karyawan kepada pimpinan. Hal tersebut dapat dilihat dari cara pengambilan keputusan, cara memberi intruksi, cara berkomunikasi, cara menegakkan disiplin, dan cara mengarahkan tujuan kepada bawahan. Kepemimpinan yang ada di bidang tersebut adalah kepemimpinan manajerial. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan berupaya mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh oleh sebab itu semua hubungan personal menjadi penting dalam dampak kepemimpinan. Ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan yang ada. Pemimpin yang efektif akan selalu

berurusan dengan individu, kelompok, juga organisasi di luar daipada kepemimpinan itu sendiri. Maka dari itu keefektifan seorang pemimpin khususnya dilihat dari ukuran tingkat pencapaian yang dimilikinya.

Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain tergantung pada kendala dan kemampuan anggotanya dalam mengoperasikan unit kerja, juga ada gaya kepemimpinan yang efektif. Pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap situasi dan kondisi yang dihadapinya, mampu menganalisa kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu bekerja dengan maksimal untuk menyelesaikan masalah dengan tepat.

Mengenai kepemimpinan tentu tak terlepas dari kinerja yang berhubungan langsung dengan proses tercapainya tujuan dari sebuah organisasi dan terlepas dari faktor lain yang mempengaruhi hasil. Mangkunegara (2015:67) menyatakan definisi kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada hakikatnya setiap organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi. Oleh karenanya sebagaimana hal tersebut di atas, kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dari kepemimpinan itu terlaksana dengan efektif dan efisien.

Tingginya tingkat kemangkiran karyawan menggambarkan rendahnya kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja. Ini terjadi karena kurang berjalannya peranan yang dilakukan pimpinan CV Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin sebagai pemimpin hal ini dikarenakan rasa toleransi yang besar yang dilakukan oleh

Manager sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Alat penelitian ini adalah wawancara. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penyajian kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Informan atau sampel di CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin yang memiliki umur yang terbesar adalah yang berumur 46-55 tahun dengan prosentase 60% (3 orang). Diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 80% atau 4 orang. Yang paling banyak adalah memiliki pendidikan terakhirnya D3/S1. Hal ini terlihat dari jumlah prosentase banyaknya responden sebesar 80%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak 5 responden (informan), maka dapat disimpulkan bahwa peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin terhadap indikator fungsi kepemimpinan meliputi peranan pribadi, peranan pembuat keputusan dan peranan sumber informasi selama ini belum optimal, dimana:

### 1. Peranan Pribadi

Peranan pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang bersifat *interpersonal* yang sebagai penghubung belum cukup baik dilaksanakan, dibuktikan dengan belum terjalinnya kerjasama yang baik sesama karyawan untuk menciptakan kerjasama tim yang solid masih belum dijalankan, dikarenakan kesibukan pimpinan. Selain itu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan seperti Direktur atau Manager menerima undangan dari luar selalu diwakilkan kepada asistennya baik Supervisor atau pejabat yang berwenang (Pengawas).

### 2. Peranan Pembuat Keputusan

Dalam peran ini pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin yang diharapkan menjalankan tugas pokok fungsi serta perannya sebagai pemimpin seperti mengidentifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk masyarakat dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi baru dalam membangun hutan mandiri.

### 3. Peranan Sumber Informasi

Pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin sebagai pemberi informasi belum maksimal, hal ini belum terlihat dalam melakukan penyampaian informasi dari luar ke dalam organisasinya dan informasi yang berasal dari bawahan atau stafnya. Hubungan yang terjalin antara pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin dengan karyawannya tidak begitu dekat, sehingga membuat hubungan mereka jarang melakukan kontak sosial.

## PENUTUP

1. Kepemimpinan selama ini dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin masih belum optimal. Hal ini disebabkan adanya peranan pemimpin bersifat *interpersonal* yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung belum cukup baik dilaksanakan oleh pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin, peranan pemimpin sebagai pembuat keputusan hanya berperan pasif dan peranan sebagai sumber informasi antara pemimpin CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin dengan karyawannya tidak begitu dekat dalam hubungan yang terjalin.

2. Peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Binuang Citra Membangun Kabupaten Tapin yang seharusnya, maka hendaknya peranan pemimpin sebagai pribadi dilakukan dengan

memberi contoh kepada karyawannya untuk menjalankan organisasi pelayanan abdi masyarakat dengan sungguh-sungguh, serta turut mengeluarkan ide-idenya atau gagasannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan program kegiatan pada rencana kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

Cherrington, 2012, *Manajemen Supervisi*, Rineka Cipta, Jakarta

Dharma, 2016, *Manajemen Dalam Bisnis*, Erlangga, Jakarta

Efendy, 2012, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta

Handoko, T Hani, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Martoyo, 2015, *Pembinaan Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Ketujuh, Jakarta.

Marwansyah, 2015, *Etos dan Sikap Karyawan Menuju Arah Lebih Baik*, Pusaka Baru, Jakarta

Nabila, 2013, *Psikologi Manajemen*, Edisi Revisi, Trigenda Karya, Bandung.

Nitisemito, Alex S, 2016, *Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Poerwadarminta, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta

Prijodarminto, 2014, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ranupandojo dan Husnan, 2015, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.

Sastrohadiwiry, 2012, *Perencanaan Dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Seri Manajemen, Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta

Sudarmanto, 2014, *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.