

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PD. INDOJAYA TEKNIK

Linda Nur Hopipah¹, Aris Rinaldi²

linda10120298@digitechuniversity.ac.id¹, arisrinaldi79@gmail.com²

Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di PD. Indojaya Teknik, khususnya mengenai kinerja karyawan yang menghasilkan kualitas produk yang kurang maksimal. Dengan memahami bagaimana peran pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, data yang dikumpulkan adalah hasil dari Observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian dianalisis secara deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan berhubungan dengan peran pemimpin dalam hubungan pribadi, peran pemimpin dalam hubungan informasi dan peran pemimpin dalam mengambil keputusan. Meskipun terdapat hambatan saat mengelola dan mengatur karyawan dengan kinerja yang kurang maksimal, tetapi Pemimpin berusaha semaksimal mungkin melakukan peran dan fungsinya. Pemimpin senantiasa menjaga komunikasinya agar terjalin hubungan yang baik dengan karyawannya, mengarahkan dan menuntun karyawan dengan baik, serta berupaya memberikan informasi yang jelas dan akurat baik dari eksternal atau internal perusahaan Temuan penelitian ini menemukan pengetahuan lebih dalam lagi mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola dan mengatur karyawan agar lebih terarah sehingga produktivitas karyawan meningkat sesuai yang diharapkan perusahaan.

Kata kunci: Peran Pemimpin, Penilaian kinerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to investigate the role of leaders in improving employee performance in PD. Indojaya Teknik, especially regarding employee performance which produces less than optimal product quality. By understanding how the role of the leader influences employee performance in this research The method used is a qualitative approach, the data collected is the result of observation, interviews and documentation and then analyzed deductively. The research results show that the role of leaders in improving employee performance is related to the role of leaders in personal relationships, the role of leaders in information relations and the role of leaders in making decisions. Even though there are obstacles when managing and managing employees with less than optimal performance, the Leader tries as hard as possible to carry out his role and function. Leaders always maintain communication so that good relationships are established with their employees, direct and guide employees well, and strive to provide clear and accurate information from both external and internal companies The findings of this research reveal deeper knowledge regarding the role of leaders in improving employee performance. It is hoped that the implications of this research can help companies manage and organize employees to be more focused so that employee productivity increases as expected by the company.

Keywords: Leader Role, Performance Appraisal, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting serta menarik untuk suatu organisasi dan telah terbukti memberikan manfaat yang berguna bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik dan bersungguh-sungguh bekerja sesuai

kemampuan dan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan merupakan hal paling diinginkan oleh suatu lembaga karena tanpa adanya kinerja yang baik dari semua karyawan, akan sulit mencapai tujuan. Kinerja pada hakikatnya terdiri dari sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pemikiran bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik kualitasnya dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan sebelumnya, agar kedepannya menghasilkan kualitas yang baik dari hari ini. Dengan demikian prestasi yang diraihny akan membuat perusahaan bangga dan puas sehingga karyawan memiliki semangat dan kepercayaan diri yang tinggi. Jika karyawan memiliki kinerja baik maka kinerja akan memenuhi standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Aset utama suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yang mewujudkan rencana yang aktif dan subjek dari berbagai aktivitas di suatu perusahaan. Manusia memiliki akal, perasaan, hubungan dan pelatihan yang pola pikirnya dapat diintegrasikan ke dalam lingkungan perusahaan, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan bukan hanya mengandalkan materi seperti uang, mesin dan lain-lain melainkan sumber daya manusia yang pada dasarnya bersifat positif dan dapat dikelola sepenuhnya untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan maka berikan penghargaan dan juga peluang pengembangan pelatihan untuk mereka.

Suatu perusahaan atau lembaga membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pegawainya, perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang di dalamnya terdapat peran pemimpin yang mampu menggerakkan karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi tanggung jawab sosial. Maka dari itu perusahaan harus memiliki pemimpin yang berkualitas dan lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan akan lebih terarah dan berjalan sesuai harapan, keberhasilan pemimpin dilihat dari kemampuannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya ke arah dan tujuan yang telah disepakati. Kepemimpinan yang baik dan menyenangkan merupakan faktor penting bagi kinerja pegawai dengan pemimpin yang tegas, berwibawa, ramah, disiplin dan memiliki leadership yang bagus menjadi contoh bagi pegawai untuk mengikuti perilaku dan sikap seorang pemimpin dan memberikan semangat untuk bekerja bagi pegawai.

Seorang pemimpin merupakan peran penting bagi perusahaan. Menurut Henry Mintzberg dalam artikel Sean Peek tahun 2024 menjelaskan tiga peran penting yang dijalankan seorang pemimpin yaitu pertama peran antar hubungan pribadi yang terdiri dari perannya sebagai tokoh, perannya sebagai pemimpin dan perannya sebagai penghubung yang kedua peran sebagai sumber informasi yang terdiri dari perannya memantau, pembagi atau penyebar informasi dan perannya sebagai juru bicara yang ketiga peran pengambil keputusan yang terdiri dari perannya sebagai pengusaha, perannya sebagai penanganan masalah, peran sebagai pengalokasian sumber daya dan perannya sebagai negoisator. Pemimpin bertanggung jawab atas semua karyawannya, selain itu bertanggung jawab dalam mengatasi masalah, hubungan dengan

perusahaan lain, serta informasi terbaru terkait perusahaan baik dari pihak eksternal atau internal. Pemimpin harus mampu dalam membina, mengarahkan, memotivasi, melatih, membimbing, menghukum, bahkan melarang dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien.

Sehubungan dengan beberapa hal tersebut berdasarkan observasi terlihat bahwa karyawan PD. Indojaya Teknik melaksanakan aktivitas dalam bekerja berjalan dengan semestinya, di karenakan pemimpin PD. Indojaya Teknik mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawannya dengan baik. Namun ada beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja terlihat dari kualitas produk yang dihasilkan, tentunya hal ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan maka dari tanggung jawab pemimpin dalam mengatasi permasalahan tersebut merupakan hal yang harus di perhatikan lagi. Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi tentang "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PD. Indojaya Teknik"

2. METODE PENELITIAN

Model Penelitian Kualitatif

Model penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif upaya untuk menemukan, mengembangkan dan mengetahui fakta yang ada. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang berbasis filsafat yang digunakan untuk menyelidiki situasi ilmiah. Di mana peneliti menggunakan instrumen, teknik pengumpulan data, dan melakukan analisis kualitatif untuk menekankan makna Penelitian kualitatif menggunakan aktivitas sosial, sikap, dan persepsi individu atau kelompok untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian.

Penelitian kualitatif dapat dipahami dengan metode penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa bahasa tulisan atau lisan dari seseorang atau sekelompok orang yang memiliki sumber-sumber informasi terkait penelitian. Pendekatan kualitatif dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu, atau kelompok, peristiwa, dinamika sosial, sikap dan perilaku. Oleh karena itu proses kualitatif dimulai dengan pengembangan asumsi-asumsi dasar kemudian dilibatkan dengan kaidah-kaidah pemikiran yang digunakan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Berdirinya Perusahaan PD. Indojaya Teknik

Air merupakan kebutuhan manusia yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi kebutuhan bagi manusia untuk menjalankan kehidupan di bumi, namun perlu diketahui bahwa air tidak sepenuhnya bersih karena tercampur oleh partikel-partikel lainya yang saling menyatu sehingga air menjadi keruh.

Dengan perubahan zaman manusia mulai mencari solusi untuk permasalahan yang ada dengan menciptakan barang yang sangat berguna bagi kehidupan manusia. Contohnya tangki sand filter air adalah alat yang digunakan untuk menyaring kotoran air sehingga air menjadi bersih dan layak dikonsumsi bagi manusia. Dengan demikian banyak perusahaan yang menjual produk tersebut salah satunya Perusahaan PD. Indojaya Teknik.

Pada awalnya Bapak Chen Tjien Mio selaku pemilik PD. Indojoya Teknik bekerja di Perusahaan Garmen di bagian Ahli Teknik, beliau selalu bekerja dengan baik dan rajin maka selalu dipuji serta dipercaya oleh atasannya. Dengan kecerdasan beliau dalam berhitung dan berfikir beliau dikenalkan oleh atasannya dengan temanya, kebetulan rekanya berjualan tangki sand filter dan terjadilah kerjasama. Beliau bekerja dengan sangat kerja keras sehingga banyak produk yang terjual oleh beliau. Seiring berjalanya waktu Bapak Chen Tjien Mio mendapatkan ilmu dalam berbisnis dan juga ilmu dalam urusan pembuatan tangki sand filter ini membuatnya berjalan lebih jauh sehingga pada tahun 2020 tepatnya tanggal 04 Agustus berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) peraturan pemerintah tentang No. 24 Tahun 2018 tentang pelayanan perijinan berusaha terintegritas secara elektronik terdaftar sebagai pelaku usaha dengan No NIB 0220203870247 yang di terbitkan oleh Badan Koordinasi penanaman modal dengan membangun Perusahaan atas nama dirinya yang berlokasi di Provinsi. Jawa Barat, Kota. Cimahi, Kecamatan. Cimahi Selatan betepatan di Jl. Cibaligo KM 2,4 RT 03 RW 03 Kode Pos 28120 yang di terbitkan oleh Wali Kota Cimahi atas perijinan lokasi di wilayah tersebut, dengan nama Perusahaan PD. Indojoya Teknik

Dalam hal ini penulis mengemukakan bahwa PD. Indojoya Teknik merupakan badan usaha yang berbentuk Perusahaan Dagang (PD) dan Indojoya Teknik merupakan nama Perusahaan yang beliau namai sendiri. PD. Indojoya Teknik merupakan badan usaha dalam bidang ritel tepatnya industri peralatan tenaga zat cair dan gas dengan sarana usaha yang di gunakan peralatan las, mesin las, alat-alat dari besi dan baja yang menghasilkan produk tangka sand filter, tangki clarifier, tangki lamella, serta pengerolan plat dan pipa.

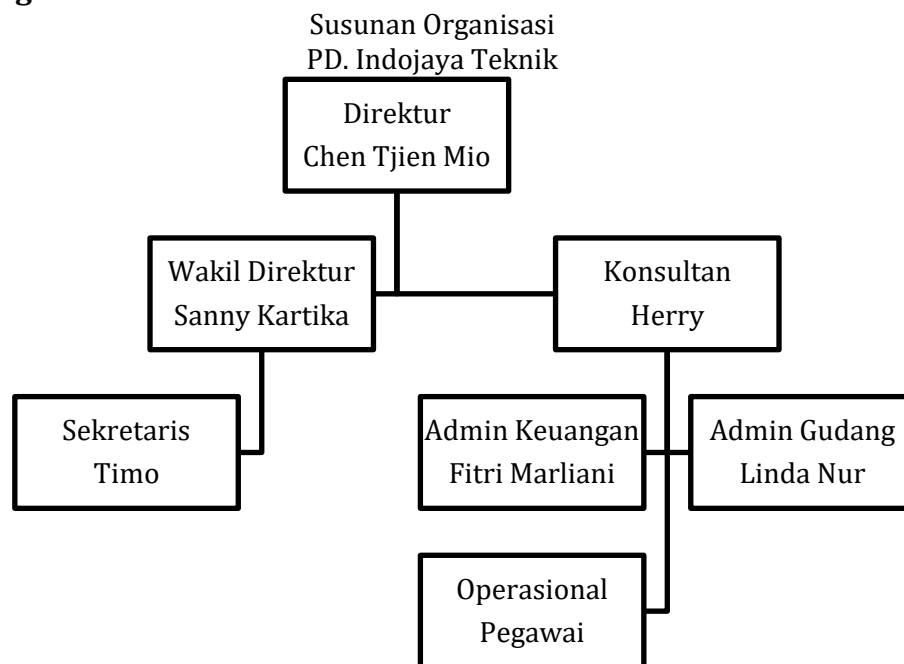
Visi Misi Perusahaan PD. Indojoya Teknik

Tujuan berdirinya Perusahaan PD. Indojoya Teknik tentunya untuk menghasilkan laba dengan menjual produk yang berguna bagi Masyarakat khususnya untuk daerah Jawa Barat. Dengan Visi "Menjadi perusahaan yang berkualitas tinggi pada bidang instalasi pengelolaan air dan pengelolaan air limbah" dan Misi "Mewujudkan Tangki filter yang berkualitas dan ramah lingkungan sesuai dengan standar nasional serta mengutamakan kepuasan customer"

Lokasi Perusahaan PD. Indojoya Teknik

Lokasi Perusahaan di Jl. Cibaligo KM 2,4 Melong Kec. Cimahi Selatan Kota. Cimahi Prov. Jawa Barat Kode Pos 28120 bersatu dengan bangunan kantor dan tempat produksi.

Struktur Organisasi



Gambar 1 Struktur organisasi PD. Indojoya Teknik

Bagan Struktur Organisasi dapat di ketahui bahwa struktur organisasi paling tinggi adalah Bapak Chen Tjien Mio selaku Direktur dan Pemilik Perusahaan yang membawahi Wakil Direktur Ibu Sanny Kartika dan Konsultan Bapak Herry. Wakil Direktur membawahi Sekretaris Bapak Timo dan Konsultan membawahi Admin Keuangan Ibu Fitri Marliani serta Admin Gudang Linda Nur dan membawahi bagian operasional untuk menjalankan pembuatan Produk.

Aspek ini menjelaskan produk yang dikenalkan kepada Masyarakat baik pengguna jasa atau produk PD. Indojoya Teknik

a. Produk PD. Indojoya Teknik

1. Tangki Sand Filter
2. Tangki Clarifier
3. Tangki Lamella

b. Pelayanan Jasa Yang di berikan PD. Indojoya Teknik

1. Pemasangan Tangki
2. Pemasangan Pasir dan Karbon
3. Pengerollan Plat dan Pipa
4. Pembuatan Bak dan Pengecoran

Dapat disimpulkan bahwa PD. Indojoya Teknik menghasilkan produk tiga jenis yaitu produk tangki sand filter, tangki clarifier dan tangki lamella kemudian pelayanan jasa yang di berikan ada empat pelayanan yaitu pemasangan tangki, pemasangan pasir dan karbon, pengerollan plat dan pipa dan terakhir pelayanan pembuatan bak dan pengecoran.

Hasil Penelitian

Dalam rangka penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang mencakup metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Proses wawancara disusun dengan rinci berdasarkan pada substansi penelitian yaitu peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan PD. Indojoya Teknik. Wawancara dilakukan dengan pihak yang relevan berikut informan dalam penelitian ini;

Tabel 1 Profil Informan

No	Nama	Jabatan	Jenis kelamin	Keterangan
1	Chen Tjien Mio	Direktur	Laki-laki	Ia
2	Sanny Kartika	Wakil Direktur	Perempuan	Ib
3	Rohimat	Karyawan	Laki-laki	Ic

Peran Pemimpin Pada PD. Indojoya Teknik

Peran pemimpin bagi sebuah Perusahaan sangatlah penting sehingga pemimpin harus mempunyai sikap dan perilaku selayaknya pemimpin, pemimpin memiliki tanggungjawab dan wewenang yang sangat besar bagi perusahaan. Tanggungjawab pemimpin dalam menjalankan perusahaan senantiasa membina, menggerakkan, mengendalikan dan merencanakan semua potensi yang ada sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan atau cita-cita yang telah ditentukan. Pemimpin juga bertanggungjawab atas sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di perusahaan agar dapat mengelola dengan sangat baik.

Peneliti melakukan wawancarakepada pemilik perusahaan yaitu Bapak Chen Tjien Mo sebagai Ia, Ibu Sanny Kartika sebagai Ib dan Bapak Rohimat sebagai Ic mengenai peran dan fungsi pemimpin bagi perusahaan PD. Indojoya Teknik sebagai berikut:

Peran Pemimpin Dalam Hubungan Pribadi

1. Peran Pemimpin Sebagai Tokoh

Apakah pemimpin aktif ikut serta dalam melakukan upacara peresmian atau kegiatan yang melibatkan perusahaan?

Respon informan terkait pertanyaan, Ib menyatakan "Pimpinan selalumenghadirikegiatan di luar seperti peresmian proyek baru yang akan di kerjakan "Peran pemimpin sebagai tokoh diartikan di sini adalah bentuk mewakili perusahaan dalam kegiatan formal atau non formal, misalnya menghadiri upara atau kegiatan peresmian yang melibat an perusahaanya.

2. Peran Pemimpin sebagai Pemimpin

Peran pemimpin dalam memimpin bertanggungjawab atas kinerja karyawanya seperti pengembangan dan pengendalian karyawan. Apa rencana-rencana yang dilakukan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan PD. Indojoya Teknik?

Respon informan terkait pertanyaan, Ia menyatakan "saya melakukan perencanaan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melatih dan mengembangkan keahlianya, serta memberikan fasilitas yang lengkap dan cukup sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja"

Respon informan Ib menyatakan"sudah cukup, Pimpinan ngasih fasilitas lengkap dan saya juga di beri arahan oleh beliau untuk melatih dan mengembangkan skill karyawan setiap 6 bulan sekali"

Respon Informan Ic menyatakan "paling bapak ngasih fasilitas banyak, ngasih alat kerja nu lengkap, ngasih uang bensin sama uang makan, ada kendaraan buat beli barangf-barang, ada computer sama lat ngeprint, bisa internetan gratis cuman perusahaan teh kurang dalam memberikan apresiasi atau penghargaan buat karyawan yang pintar dan rajin"

a. Perencanaan

Menurut (Taufiqurokhman, 2014) menyatakan bahwa Perencanaan adalah arahan, atau petunjuk yang harus diikuti, jika ingin mendapatkan hasil yang baik, fokus pada langkah pertama dalam menyusun rencana. Perencanaaan bertujuan untuk jangka pendek dan jangka panjang, dan menentukan alat yang akan digunakan untuk mencapainya. Harus memperkirakan seberapa besar kemungkinan rencana tersebut dapat dicapai dengan mempertimbangkan aspek ekonomi, sosial, dan politik

dari lingkungan tempat organisasi beroperasi. Dan juga harus mempertimbangkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan yang dilakukan oleh Bapak Chen Cjien Mio selaku pemimpin bagi perusahaan PD. Indojoya Teknik adalah beliau merencanakan terkait hal-hal operasional setiap harinya dan di sampaikan waktu pagi sebelum pegawai melakukan pekerjaan agar pegawai bekerja dengan kondusif dan tertata. Dalam menjalankan peranya sebagai Pimpinan beliau menjalankan beberapa rencana yaitu:

- **Pelatihan dan Pengembangan Karir**

Karena perusahaan PD. Indojoya Teknik tidak sebesar perusahaan lainya serta perusahaan ini menjalankan usahanya di bidang kontruski maka Pimpinan PD. Indojoya Teknik memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh karyawan khususnya kepada pegawai bagian produksi yang ingin belajar dalam rangka meningkatkan kualitas SDM sesuai keahlian yang dimiliki dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya kepada karyawan yang di lakukan langsung oleh bapak Pimpinan. Namun berbeda dengan karyawan bagian stafnya. Pimpinan mengarahkan pada Wakil Pimpinan yakni Ibu Sanny Kartika melatih pegawai guna meningkatkan dan mengembangkan keahlinya setiap 6 bulan sekali.

- **Memberikan Fasilitas**

Pimpinan PD. Indojoya Teknik memberikan fasilitas yang cukup baik untuk karyawan di bagian produksi dan bagian staf agar dapat bekerja dengan nyaman seperti memberikan fasilitas kamar mandi, menyediakan air minum bersih, menyediakan kendaraan untuk berbelanja, memberikan fasilitas komputer beserta alat printer serta kebijakan pemberian uang transportasi bagi karyawan yang rumahnya lebih dari satu jam perjalanan dan uang transportasi bagi karyawan yang berangkat ke tempat proyek yang dikerjakan. Namun tidak ada tempat solat untuk pegawai yang beragama muslim sehingga pegawai harus pergi ke mesjid sekitar tempat kerja.

- **Reward**

Pimpinan PD. Indojoya Teknik hanya memberikan kebijakan berupa uang ganti rugi dan menanggung biaya rumah sakit seperti karyawan mengalami kecelakaan kerja. Tidak ada reward khusus bagi pegawai PD.Indojoya Teknik sehingga karyawan Hal ini menyebabkan penurunan kinerja pegawai akibatnya proyek yang di kerjaan terkadang tidak mencapai target contohnya, pengerjaan produk yang terlambat serta produk yang kurang berkualitas.

b. **Pengendalian**

Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan pengendalian dan pengawasan di pagi hari mulai dari absensi, pengarahan dan sesi diskusi terkait permasalahan yang muncul untuk menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah, mengawasi bagian staf gudang untuk melaporkan apa saja yang menghambat pekerjaan serta meminta laporan setiap kegiatan karyawan lainya agar memastikan aktivitas bekerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Namun karena perusahaan PD. Indojoya Teknik sebagian besar pekerjaan dilakukan di luar kantor, Pimpinan sering mengunjungi ke tempat tersebut. Terkadang tempat kerja jaraknya jauh sekali dari perusahaan contohnya di luar pulau jawa pimpinan terpaksa menginap tiga hari sampai sepuluh hari lamanya untuk mengawasi agar para karyawan bekerja dengan baik dan sesuai dengan rencana. Hal ini menyebabkan pekerjaan di dalam perusahaan terkadang tidak terawasi dengan baik, contohnya adanya produk yang cacat karena salah penempatan sehingga selesai

tidak tepat waktu. Maka dari itu staf admin akan terus menghubungi pimpinan melalui telepon terkait cara penyelesaiannya dan melapor setiap ada permasalahan yang muncul sehingga dapat diselesaikan walaupun tidak sempurna.

Setiap satu minggu sekali pimpinan mengarahkan Bapak Herry selaku konsultan untuk melakukan pemeriksaan pekerjaan yang dilakukan oleh staf admin gudang dan admin keuangan dengan meminta laporan berupa tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian. Hal ini dilakukan agar pimpinan mengetahui kinerja karyawan apakah sesuai aturan perusahaan yang telah ditetapkan serta bertujuan supaya karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang besar akan pekerjaannya.

3. Peran Pemimpin Sebagai Penghubung

Peran pemimpin di sini diartikan dengan peranya untuk memberikan informasi atau melakukan interaksi kepada staf, karyawan, teman, rekan kerjasama, atau orang lain baik di dalam atau di luar perusahaan untuk mendapatkan dan memberi informasi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Apakah yang dilakukan pemimpin dalam melakukan komunikasi sehingga menjalin hubungan yang baik terhadap pihak luar atau karyawan?

Respon Informan Ia menyatakan "saya sebagai pemimpin selalu hadir dalam acara kegiatan-kegiatan luar sehingga dapat memperluas relasi kemudian untuk para karyawan sendiri saya selalu memberikan pengarahan yang baik, rinci dan jelas terkait informasi pekerjaan"

Respon Informan Ic menyatakan "sepertinya bapak suka kegiatan di luar jadi banyak teman-teman bapak yang jadi konsumen, sejauh ini untuk saya pribadi, saya merasa pengarahan yang bapak kasih jelas setiap pagi, walaupun bapak lagi di luar bapak sering ngejelasin lewat telpon"

Dengan demikian Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan hubungan interaksi dan komunikasi dengan seseorang atau sekelompok orang baik di luar atau di dalam perusahaan sehingga menciptakan hubungan yang harmonis, Pimpinan PD. Indojoya Teknik juga memberikan pengarahan yang jelas, terstruktur dan terinci mengenai tugas dan jadwal yang akan dilakukan oleh karyawan di perusahaannya

Peran Pemimpin Dalam Hubungan Informasi

1. Peran Pemimpin sebagai Monitor atau Pembagi Informasi

Peran monitor atau pembagi informasi di sini diartikan untuk mencari dan menerima informasi baik di luar atau di dalam perusahaan agar pemimpin pandai dalam mengelola sumber-sumber informasi yang didapatkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mengembangkan potensi sebaik mungkin, pemimpin di sini harus update terhadap informasi terbaru.

Apakah pemimpin selalu menerima informasi dari berbagai sumber baik dari pihak luar atau di dalam perusahaan dan juga memberikan informasi tersebut pada pihak perusahaan?

Respon informan Ia menyatakan "saya selalu menerima informasi dari pihak yang bekerjasama atau calon konsumen baru dan dari supplier dan saya selalu memberikan informasi terkait perusahaan kepada para karyawan"

Respon informan Ib menyatakan "beliau sangat terbuka memberikan informasi mengenai perusahaan dan menerima informasi dari pihak luar atau pihak perusahaan"

Respon informan Ic menyatakan "setau saya bapak sering ngasih informasi tentang pembuatan produk yang diinginkan konsumen dan ngasih tau harga bahan baku apakah ada kenaikan atau penurunan harga pada staf admin"

Berdasarkan hasil pernyataan di atas diketahui Pimpinan PD. Indojoya Teknik telah melakukan peranya sebagai pemimpin perusahaan dalam memonitor dan membagi informasi sudah cukup baik, peran beliau pemimpin sebagai penghubung juga sangat berpengaruh dalam mengumpulkan dan menyebarkan informasi kepada seluruh karyawannya sehingga beliau dapat mengelola dan mengembangkan informasi tersebut dengan baik.

2. Peran Pemimpin Sebagai Juru Bicara

Apakah pemimpin menyampaikan informasi kepada pihak luar atau pihak perusahaan dengan baik?

Respon informan Ib menyatakan "beliau menyampaikan informasi kepada pihak terkait sudah cukup baik, beliau menceritakan dengan cukup jelas, terinci dan akurat baik kepada pihak luar atau karyawan"

Peran pemimpin sebagai juru bicara adalah sebagai perwakilan dalam membela kepentingan perusahaan kepada pihak luar dan bertanggung jawab atas perusahaan sehingga perusahaan terlihat baik di mata calon klien, atau klien baru dan masyarakat umum.

Peran Pemimpin Dalam Mengambil Keputusan

1. Peran Pemimpin sebagai Wirausaha

Apakah pemimpin sering memberikan ide atau gagasan baru dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan mencapai tujuan perusahaan?

Respon informan Ia menyatakan "saya selalu memberikan penawaran kerjasama kepada pihak luar dan menjalin hubungan baik untuk meningkatkan kemajuan perusahaan serta saya sangat terbuka dan memberikann kesempatan karyawan menyampaikan ide atau pendapatnya"

Berdasarkan hasil wawancara Pimpinan PD. Indojoya Teknik berperan sebagai pengusaha adalah dengan menjalin hubungan yang baik serta memberikan penawaran kerjasama dengan pihak luar atau calon konsumen dan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menyampaikan pendapatnya berupa gagasan atau ide-ide baru yang kedepannya jika ide atau pendapat karyawan yang bagus Pimpinan selalu memberikan pujian dan dipakai dalam pekerjaannya, hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Peran Pemimpin sebagai Penanganan Gangguan

Peran pemimpin sebagai penanganan gangguan di sini diartikan bahwa pemimpin bertanggungjawab atas memperbaiki permasalahan yang terjadi di perusahaan seperti konflik antar karyawan, atau konsumen yang melanggar kontrak dan lain sebagainya.

Bagaimana peran pemimpin saat terjadi konflik di perusahaan?

Respon informan Ia menyatakan "jika terjadi konflik antar karyawan, saya biasanya menjadi penengah dan membantu menyelesaikan masalah tanpa membedakan"

Respon informan Ic menyatakan "kalo ada rebut-ribut sesama karyawan bapak jadi penengah buat beresin masalah"

Terlihat Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan sesi diskusi pada karyawannya untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang muncul di lingkungan kerja. Ke ikut sertaan beliau dalam diskusi adalah menjadi penengah saat adanya konflik yang muncul antar karyawannya dengan bijak.

3. Peran Pemimpin sebagai Pengalokasian Sumber Daya

Peran pemimpin sebagai penempatan sumber daya diartikan pemimpin mengharuskan untuk menentukan bagaimana dan dimana mengimplementasikan

sumber daya perusahaan seperti karyawan, peralatan, pendanaan, fasilitas dan waktu sehingga perlu upaya yang terbaik untuk pengalokasiannya.

Bagaimana pemimpin menempatkan sumber daya dengan baik?

Respon informan 1a menyatakan "saya menempatkan sumber daya seperti karyawan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang dilihat dari latar belakang pendidikan dan keahliannya"

Respon informan 1b menyatakan "pengalokasian sumber daya sudah baik, terbukti saat beliau terbuka dan transparan mengenai penyaluran pendanaan kemana saja"

Dapat disimpulkan bahwa Pimpinan PD. Indojoya Teknik telah melakukan peranya sebagai pengalokasian sumber daya sudah cukup baik, hal ini terbukti bahwa Pimpinan menempatkan karyawannya sesuai dengan peraturan perusahaan dan juga melakukan pendanaan secara transparan, jelas dan tepat sasaran.

4. Peran Pemimpin sebagai Negosiator

Peran pemimpin sebagai negosiator sangat berperan penting bagi kelangsungan perusahaan, pemimpin harus pandai melakukan perundingan dari pihak eksternal maupun internal. Semakin baik keterampilan negosiasi yang dimiliki pemimpin maka semakin tinggi kesempatan untuk mencapai kesepakatan dengan konsumen, dan dapat mengatur proses kerja dengan lebih baik lagi.

Bagaimana cara pemimpin dalam bernegosiasi mengenai harga terhadap konsumen atau calon konsumen?

Respon informan 1a menyatakan "jika saya sedang negoisasi harga dengan klien atau pihak luar saya bertemu langsung supaya mendapatkan harga yang sesuai"

Respon informan 1b menyatakan "beliau melakukan negoisasi harga biasanya turun langsung dan bertemu dan selalu sesuai dengan harapan perusahaan"

Pimpinan PD. Indojoya Teknik dalam melakukan negosiasi sudah cukup baik, beliau pandai dalam melakukan negoisasi terhadap calon konsumen dan supplier sehingga terjadi keuntungan keduabelah pihak.

Kinerja Karyawan Pada PD. Indojoya Teknik

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan untuk mencapai target tertentu. Dalam melakukan penilaian kerja karyawan, pemimpin melakukan penilaian terhadap pegawainya dari beberapa aspek misalnya kedisiplinan, profesionalitas, sikap dan budi pekerti

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan pemimpin PD. Indojoya Teknik merangkum dalam suatu laporan karyawan sehingga karyawan mendapatkan timbal balik dari hasil kerjanya. Adapun yang menjadi aspek penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Efektif

Efektif adalah suatu pengerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu serta sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan aturan dan pengarahan yang telah diberikan.

Pimpinan PD. Indojoya Teknik mengatakan bahwa keektifan dalam pekerjaan karyawan kurang baik, ada beberapa proyek atau pembuatan produk yang tidak tepat waktu diselesaikan. Hal ini akibat feedback yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak memberikan dukungan khusus bagi karyawan yang berprestasi.

2. Efisien

Efisien adalah kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang terbaik dengan menggunakan sumber daya yang ada misalnya selesai tepat waktu, menghindari

pemborosan dan dapat menyelesaikan tujuan tanpa hambatan-hambatan dalam menyelesaikannya.

Bapak Chen Tjien Mio selaku Pimpinan PD. Indojoya Teknik merasa bahwa efisiensi kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi, karena berdasarkan hasil kerja karyawan membuktikan bahwa benar adanya, ada beberapa proyek yang terlambat di selesaikan. Dengan demikian hal tersebut akan mengakibatkan pemborosan baik dalam waktu ataupun materi. Sebagai contoh yang di tunjukan karyawan bagian produksi yang terlambat memberikan informasi mengenai bahan-bahan yang diperlukan kepada karyawan bagian administrasigudang.

3. Kualitas

Pimpinan PD. Indojoya Teknik menilai kualitas kerja karyawan berdasakan hasil kerja yang di capai mengenai kerapihan produk dalam menyusun struktur bagian-bagian produk.

Bapak Chen Tjien Mio selaku Pimpinan mengatakan bahwa kualitas yang diberikan karyawan terkait hasil kerja kurang memuaskan, sebagai salah satu buktinya adalah ada kebocoran saat proses pengelasan pada produk tangki filter.

4. Disiplin

Pimpinan PD. Indojoya Teknik menilai mengenai disiplin pegawai dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya kehadiran dalam bekerja serta ketepatan waktu sesuai jadwal yang telah di tetapkan.

Pimpina PD. Indojoya Teknik mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cukup baik hal ini dapat di lihat dari kehadiran karyawan yang jarang sekali absen dan keterlambatan saat masuk kerja jarang ditemukan. Hanya saja jika ada beberapa faktor yang dimaklumi perusahaan adalah faktor cuaca dan kemacetan lalu lintas.

5. Produktivitas

Pimpinan PD.Indojoya Teknik menilai produktivitas kinerja karyawan dilihat dari semangat kerja yang dimiliki serta seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Dilihat dari beberapa faktor Pimpinan PD. Indojoya Teknik mengatakan tingkat produktivitas kinerja karyawan kurang stabil, adakalanya pegawai bersemangat bekerja dan memberikan hasil kerja yang baik dan adakalanya juga pegawai tidak bersemangat dan mengakibatkan penurunan efisiensi kerja.

Untuk mencapai suatu tujuan, diperlukan motif atau faktor pendorong bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Di bawah ini beberapa faktor yang mendorong kinerja pegawai PD. Indojoya Teknik yaitu:

1. Kepemimpinan

Bapak Chen Tjien Mio sebagai Pemimpin PD. Indojoya Teknik berharap kepemimpinannya dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti keterbukaan beliau kepada karyawan, ramah dan rendah hati kepada pegawai serta selalu menjadi motivator bagi pegawainya.

Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan tugasnya sebagai pemimpin dengan baik, beliau selalu menerima saran dan pendapat dari pegawainya, mengajak berdiskusi dan memberikan pengarahan dengan ramah, sopan dan santun sehingga karyawan merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menjadikan faktor pendorong bagi pegawai untuk lebih bersemangat dan bergairah untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Keluarga

Keluarga merupakan orang terdekat bagi pegawai, tentunya hal ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan. Motivasi dari keluarga menjadi hal yang berpengaruh besar dalam mendorong rasa semangat karyawan dalam bekerja.

3. Fasilitas

PD. Indojoya Teknik menyediakan fasilitas sebaik mungkin bagi para pegawainya, contohnya Pimpinan menyediakan kendaraan, fasilitas komputer, alat tulis, perlengkapan keamanan bagi karyawan, pemberian uang transportasi dan juga uang makan yang di berikan oleh perusahaan. Hal ini di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan setiap harinya.

Dapat di simpulkan dari hasil diatas bahwa faktor pendorong kinerja karyawan PD. Indojoya Teknik yaitu faktor kepemimpinan, faktor keluarga dan faktor fasilitas yang di berikan oleh perusahaan. Dengan memenuhi faktor-faktor tersebut di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PD. Indojoya Teknik.

Pembahasan Penelitian

Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PD. Indojoya Teknik

Dalam suatu perusahaan SDM merupakan hal yang sangat penting dan utama untuk menjalankan cita-cita perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan ini berpengaruh pada tercapainya atau tidaknya pada visi-misi perusahaan. Peran pemimpin sangatlah penting bagi berlangsungnya kinerja pegawai, oleh karenanya pemimpin harus lebih memperhatikan peran dan fungsinya untuk mencapainya visi-misi perusahaan.

Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan peranya sebagai seorang tokoh yang selalu menjadi perwakilan perusahaan dalam menghadiri kegiatan formal atau peresmian yaitu beliau selalu hadir di peresmian proyek yang akan dikerjakan sehingga perusahaan akan mendapatkan citra yang baik dihadapan para konsumen dan masyarakat umum. Bapak Chen Tjien Mio melakukan peran dan fungsinya sebagai pemimpin PD. Indojoya Teknik dengan semestinya dengan melakukan peranya sebagai pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kebijakan pelatihan dan perkembangan karir bagi pegawai, memberikan uang tunjangan bagi pegawai yang mengalami kecelakaan saat bekerja serta biaya pengobatan dan perawatan, memberikan fasilitas yang terbaik seperti menyediakan kendaraan, alat tulis, komputer, perlengkapan kesehatan dan keamanan dalam bekerja, memberikan uang makan dan uang transportasi bagi karyawan sehingga pegawai merasa senang dan nyaman saat bekerja dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PD. Indojoya Teknik. Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan pengendalian dan pengawasan di pagi hari mulai dari absensi, pengarahan dan sesi diskusi terkait permasalahan yang muncul untuk menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah, mengawasi bagian staf gudang untuk melaporkan apa saja yang menghambat pekerjaan serta meminta laporan setiap kegiatan karyawan lainnya agar memastikan aktivitas bekerja sesuai dengan rencana-rencana yang telah ditetapkan.

Kemudian peran pemimpin sebagai penghubung diketahui dari hasil penelitian bahwa Pimpinan PD. Indojoya Teknik sudah berpengalaman dalam bidang ini, beliau selalu menghadiri acara atau kegiatan diluar sehingga beliau memiliki hubungan baik dengan teman dan rekan kerjanya di luar perusahaan yang mungkin akan memperluas relasi dan mendapatkan informasi yang menguntungkan perusahaan.

Tidak hanya itu beliau juga memberikan informasi kepada karyawannya dengan baik. Pimpinan PD. Indojoya Teknik memberikan informasi dengan melakukan pengarahan setiap pagi hari sebelum melakukan aktifitas kerja, beliau memberikan informasi terkait hal-hal apa saja yang akan dikerjakan, baik itu pekerjaan internal atau di luar perusahaan. Misalnya beliau akan memberikan informasi secara detail bagaimana struktur pembuatan produk tangki filter air dari awal hingga akhir, memberikan tugas kepada karyawan dibidang keuangan untuk melakukan transaksi kepada siapa saja dan memberi informasi kepada karyawan yang bekerja luar perusahaan terkadang beliau mengontrol langsung kelapangan terkadang juga melalui telepon. Pengarahan yang dilakukan pimpinan tersampaikan dengan jelas dan terinci yang menciptakan komunikasi yang baik terhadap karyawan. Serta memberikan pengarahan terbuka kepada karyawan yang merasa tidak jelas dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya.

Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan perannya sebagai pemantau sudah cukup baik hal ini terlihat bahwa Pimpinan selalu mengumpulkan informasi dari konsumen-konsumennya, supplier atau pihak lain yang di luar perusahaan yang kemudian di sampaikan kepada seluruh karyawan contohnya Pimpinan PD. Indojoya Teknik tentang cara pengerjaannya pembuatan tangki filter sesuai permintaan konsumen dan pemberitahuan kepada staf admin bahwa ada kenaikan harga barang dan yang lain sebagainya. Peran pemimpin dalam memantau merupakan hal yang berpengaruh pada kinerjanya karyawan, jika pemimpin melakukan dengan baik maka akan ada peningkatan kinerja karyawan.

Peran pemimpin PD. Indojoya Teknik sebagai juru bicara bahwa Pimpinan selalu memberikan informasi perusahaannya kepada calon klien atau klien mengenai pembuatan produk tangki filter dengan rinci dan jelas serta keuntungan yang didapat yang mungkin berguna bagi mereka. Peran Pimpinan PD. Indojoya Teknik sebagai juru bicara bukan hanya kepada pihak luar saja namun kepada internal perusahaan, hal ini terbukti bahwa Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya sebelum melakukan aktivitas kerja dengan jelas dan akurat sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan lancar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Pimpinan PD. Indojoya Teknik dalam melakukan perannya sebagai wirausaha adalah Pimpinan mengatur, mengembangkan dan juga menerapkan ide atau strategi baru beliau selalu menawarkan kerjasama kepada perusahaan-perusahaan baru dan menjalin hubungan yang baik sehingga dapat menambah konsumen dan beliau terbuka atas pendapat atau ide baru yang disampaikan karyawannya. Peranan sebagai pengusaha sangat berdampak signifikan pada kemajuan perusahaan, karena jika pemimpin dapat berperan dengan sangat baik maka perusahaan akan sangat berkembang.

Setiap perusahaan tentunya akan mengalami permasalahan baik dari pihak internal maupun eksternal, peran pemimpin dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi akan sangat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara Pimpinan PD. Indojoya menangani permasalahan atau konflik antar karyawan Pimpinan menjadi penengah dan tidak membedakan sehingga menghasilkan penyelesaian dengan bijak.

Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan perannya sebagai pengalokasian sumber daya dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawannya. Sebagai contoh beliau menempatkan pegawai yang berlatar belakang Pendidikan SMK jurusan mesin beliau menempatkan karyawan dibagian mesin pengelolaan tangki filter air, karyawan yang berlatar

belakang pendidikan akuntansi di tempatkan dibagian administrasi keuangan. Tidak hanya itu pimpinan melakukan pendistribusian dana perusahaan secara jelas, nyata dan transparan terhadap divisi yang bertanggungjawab namun jika devisi lain membutuhkan informasi terkait pendanaan Pimpinan PD. Indojoya Teknik mengijinkanya secara terbuka dan transparan sehingga pendanaan tersebut tepat sasaran.

Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan peranya sebagai negosiator adalah dengan ikut serta dan turun langsung atas negosiasi terhadap pihak luar baik komsumen atau supplier dalam negoisasi harga, hubungan baik Pimpinan dan pihak luar terlihat dari hasil berunding tersebut. Menurut Ibu Sanny selaku Wakil Direktur mengatakan bahwa beliau selalu melakukan negoisasi harga dengan pihak luar seperti calon konsumen atau konsumen dan juga supplier mengenai harga yang menghasilkan keuntungan kedua belah pihak.

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan perlu melakukan penilaian terhadap karyawan, Pimpinan PD. Indojoya Teknik melakukan penilaian dari aspek kedisiplinan, professional, attitude, efektif, efesiensi, produktivitas, kualitas kerja dan ketepatan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang dirangkum dalam laporan pegawai semasa bekerja dan di sampaikan oleh Bapak Herry selaku konsultan kepada Pimpinan guna membantu dan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi.

Kinerja karyawan PD. Indojoya Teknik di nilai cukup baik dalam segi kedisiplinan hal ini di nilai oleh Pimpinan dan di bantu oleh rekan-rekan karyawan yang memiliki wewenang tersebut. Sedangkan dalam segi efektifitas, efesiensi, kualitas serta produktivitas kurang memuaskan perusahaan hal ini di lihat dari beberapa proyek tidak sesuai target contohnya seperti proyek pembuatan tangki filter yang terlambat tidak sesuai waktu yang telah di kontrak sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan, produk yang bocor saat pengelasan sehingga membutuhkan waktu tambahan dan juga kurangnya informasi dari bagian produksi kebagian admin gudang sehingga terjadi pemborosan waktu.

Berdasarkan hal tersebut Pimpinan PD. Indojoya Teknik selalu berupaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin, mengerahkan potensi dan kapasitasnya untuk mewujudkan cita-cita perusahaan dan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menjalankan peran dan fungsinya sebagai seorang pemimpin sudah cukup baikakan tetapi dalam pemberian apresiasi perusahaan terhadap karyawankurang berperan dalam menjalankanya sehingga beberapa karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan mengalami penurunanatas hasil kerjanya.

4. KESIMPULAN

Peran Pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankandan mengelola serta bertanggung jawabnya kepada perusahaan, Pimpinan PD. Indojoya Teknik sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengelola dan melaksanakan peran dan fungsinya di antaranya sebagai berikut;

- 1) Peran pemimpin yang berhubungan dengan pribadi yakni peran pemimpin sebagai tokoh utama yang selalu mewakili perusahaan dalam kegiatan apapun, dalam peran sebagai pemimpin Pimpinan merencanakan, mengembangkan dan mengendalikan sesuai yang diharapkan, dalam peran sebagai penghubung Pimpinan selalu menjaga komunikasi yang baik antara pihak eksternal maupun internal sehingga tercipta hubungan yang harmonis.

- 2) Peran pemimpin yang berhubungan dengan informasi, peran pemimpin dalam monitor dan penyebar informasi Pimpinan selalu mengumpulkan sumber-sumber informasi dari pihak luar maupun pihak dalam perusahaan serta menyebarkan informasi dengan baik pada karyawannya, peran dalam juru bicara Pimpinan mewakili perusahaan dalam menyampaikan informasi kepada pihak eksternal atau internal.
- 3) Peran pemimpin yang berhubungan dengan pengambil keputusan, peran pemimpin sebagai wirausaha Pimpinan memberikan kesempatan karyawannya dalam menyampaikan ide baru, peran dalam penanganan gangguan Pimpinan menjadi penengah saat terjadi konflik antar karyawan, peran dalam pengalokasian sumber daya Pimpinan menempatkan karyawan sesuai soesifikasinya dan terbuka terkait penyaluran dana, peran dalam negosiasi Pimpinan berpartisipasi dalam berunding mengenai harga.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Pimpinan PD. Indojoya Teknik selalu berusaha sebaik mungkin agar peranya dalam memimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk selalu bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya agar tercapai visi-misi perusahaan. Namun kinerja karyawan khususnya dalam segi efektivitas, efisien, kualitas dan produktivitas harus di perhatikan lebih karena kurang memuaskan bagi perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan terlihat bahwa pemimpin kurang memperhatikan dari segi perencanaan khususnya dalam pemberian reward, hal ini sangat berpengaruh sekali terhadap tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada karyawan bahwa menyatakan kurangnya bersemangat dalam menjalankan tugasnya karena feedback yang diberikan perusahaan tersebut kurang diperhatikan.

Saran

1. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, peneliti memberikan saran terhadap Pemimpin PD. Indojoya Teknik diharapkan mampu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai tidak hanya didengar saja namun pemimpin harus dapat memberikan dan menunjang kebutuhan karyawannya agar pegawai bersemangat dan merasa nyaman saat bekerjaseperti memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan dengan cara memberikan penghargaan dan bonus terhadap karyawan yang mencapai targetnya serta mengadakan promosi jabatan pada karyawan guna meningkatkan kinerjanya.
2. Melihat dari segi kualitas produk yang dihasilkan bahwa pemimpin kurang memberikan peringatan yang tegas terhadap karyawannya, saran dari peneliti diharapkan Pimpinan PD. Indojoya Teknik memberikan peringatan dan hukuman yang lebih tegas seperti memberikan surat SP kepada karyawan yang melakukan pekerjaan yang asal-asalan karena hal ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Nurdin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Chusminah, .. C., & Haryati. R, A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 61-70.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 242.

- David. (2022). BAB II Kajian Pustaka. Retrieved from Kampus Kwi Kwan Gie: <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3976/3/BAB%20II%20KAJIAN%20PUSTAKA.pdf>
- Effendy A. A, & Fitria J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 50.
- Fachrezi H., & Khair H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 111.
- Farisi, S., & Lesmana, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Sintesa*, 343.
- Farisi, S., & Lesmana, M. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 126-127.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jemsi*, 657-658.
- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. Bogor: Halaman Moeka.
- Hermawan, H. (2021). Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository*, 1-29.
- Hutahaean S.E., M.Th, D. S. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press.
- Ilhama, N. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar Utara Kabupaten Kampar. *Jurnal UIN suska Riau*, 1-76.
- Kalako. (2021). Kajian Teoritis. Retrieved from portалуqb: <http://portалуqb.ac.id:808/173/4/BAB%20II.pdf>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Expert.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawmangun: Prenadamedia Group.
- Nur'Aini, & Fajar. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- R. S. (2022). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara. Medan: Repository Uma.
- Sean Peek. (2024, April). *business.com*. Retrieved from The Management Theory of Henry Mintzberg: <https://www.business.com/articles/management-theory-of-henry-mintzberg-basics/>
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso, D. (2022). *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV.Madani Berkah Abadi.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edaara, 1-11.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Taufiqurokhan, D. (2014). *Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Terry, & George R. (2019). *Prinsip -Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Z, A. I. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media