

PERAN MANAJER SEBAGAI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN PT. NIRHA JAYA TEKNIK MAKASSAR)

Andi Nur Salza Ramdhani^{1*}, Syahrir Pawerangi², M. Harisa Pawerangi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPI, Bone, Indonesia

E-mail: andicaca@icloud.com^{1*}, syahrirpawerangi1112@gmail.com², muh.harisa@gmail.com³

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel

Received: 14/01/2024

Revised: 20/02/2024

Accepted: 01/03/2024

Keywords: Manager's Role; Work Performance

Kata Kunci: Peran Manajer; Prestasi Kerja

ABSTRACT

The aim of this research to determine the role of managers as leaders in influencing the work performance of PT. Nirha Jaya Teknik Makassar employees. type of research, namely qualitative research. The subject of this research was PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. The object of the research is the role of managers' leadership styles in efforts to improve employee work performance as well as the resources used by managers to improve employee work performance at the PT. Nirha Jaya Teknik Makassar Office. The types of data used are primary data and secondary data. Data collection methods are techniques used to collect primary and secondary data. When exploring primary data, interviews, observation and documentation from direct sources are usually used. The results of the research show that the role of the leadership of PT. Nirha Jaya Teknik Makassar in improving employee performance at the PT. Nirha Jaya Teknik Makassar office is always to carry out its role as interpersonal role, decision making and informational role in improving employee performance at the PT. Nirha Jaya Teknik Makassar Office. The factors that support the implementation of improving employee performance are honesty, integrity, objectivity (impartial), independence, capability and willingness to be invited to advance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peran manajer sebagai pemimpin dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. jenis penelitian, yaitu jenis penelitian kualitatif. Subjek pada penelitian ini adalah PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Objek penelitiannya adalah peranan gaya kepemimpinan manajer dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan serta sumber daya yang digunakan oleh manajer untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Kantor PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah teknik- teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer maupun sekunder. Ketika menggali data primer biasanya dipergunakan wawancara, observasi dan dokumentasi dari sumber langsung.

Hasil dari penelitian diketahui bahwa Peran pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PT. Nirha Jaya Teknik Makassar senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Adapun faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan seyogyannya dimotori oleh seorang manajer. Manajer tersebut harus memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinan, dimana kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan dalam untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk tujuan tertentu (Batubara, 2020). Dengan demikian, seorang manajer yang menjalankan kepemimpinan juga harus mempengaruhi bawahannya untuk melakukan kegiatan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, salah satunya dengan meningkatkan prestasi kerja.

PT. Nirha Jaya Teknik Makassar yang merupakan salah satu perusahaan yang berpengalaman tidak terlepas dari masalah prestasi kerja karyawannya. PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan masih kerap mengalami kendala-kendala. ini ditunjukkan dengan masih adanya masalah yang terjadi pada lingkungan perusahaan ini.

PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengalami penurunan prestasi kerja secara keseluruhan dengan turunnya Pendapatan. Masalah ini tidak dapat di anggap remeh oleh perusahaan. Karena bila tidak segera diatasi oleh perusahaan akan berakibat fatal bagi keberlangsungan perusahaan. Peran gaya kepemimpinan manajer dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi sangat diperlukan. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin/ manajer memiliki tanggung jawab untuk memotivasi bawahannya sehingga dapat bekerja

dengan giat. Karena karyawan dalam hal ini karyawan perusahaan adalah individu yang memiliki keterbatasan maka peranan manajer dalam menangani masalah dan keterbatasan mereka sangat diperlukan. Dengan itulah diharapkan karyawan dapat lebih giat bekerja karena adanya perhatian dari manajer atau pemimpinnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Gani and Rusli, 2023). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Lestari, Unsurya and Pusat, 2023). Prestasi kerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan prestasi kerja perusahaan akan baik pula. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan dari organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor- faktor (Hudori, Saryono and Setianingsih, 2024) sebagai berikut :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas
- e. Imbalan internal dan eksternal
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Prestasi kerja seorang individu karyawan akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang atasan. Dikarenakan seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan motivasi bawahannya dengan berbagai cara. Bila kepemimpinan dari manajer dirasa kurang memacu prestasi kerja karyawan maka penurunan prestasi kerja akan terjadi. Karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan baik serta penggunaan kekuasaan yang bijaksana maka prestasi seorang karyawan dapat terpacu

kearah yang lebih baik.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama (Dirnah, Syam and Musliha, 2013). Sebelum membahas lebih lanjut mengenai kepemimpinan dan bagaimana menjadi seorang pemimpin yang efektif, kita perlu tahu arti dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan telah menjadi topik sejak berabad-abad yang lalu. Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit dipahami. Akan tetapi, perkembangan ilmu saat ini telah membawa banyak kemajuan dalam pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Kepemimpinan adalah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya (Amrullah, 2022).

3. Fungsi Pemimpin

a. Fungsi Interpersonal

Jaminan adalah suatu benda atau pertanggungan. Fungsi ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Fungsi interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu:

- 1) Sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*). Kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan fungsi sebagai simbol organisasi umumnya bersifat resmi, seperti menjamu makan siang pelanggan.
- 2) Sebagai Pemimpin (*Leader*). Seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.
- 3) Sebagai Penghubung (*Liaison*). Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai penghubung dengan orang diluar lingkungannya, disamping ia juga harus dapat berfungsi sebagai penghubung antara manajer dalam berbagai level dengan bawahannya.

b. Fungsi Informasional (*The Informational Roles*)

Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga fungsi pemimpin disini.

- 1) Sebagai Pengawas (*Monitor*). Untuk mendapatkan informasi yang valid, pemimpin

harus melakukan pengamatan dan pemeriksaan secara kontinyu terhadap lingkungannya, yakni terhadap bawahan, atasan, dan selalu menjalin hubungan dengan pihak luar.

- 2) Sebagai Penyebar (*Disseminator*). Pemimpin juga harus mampu menyebarkan informasi kepada pihak-pihak yang memerlukannya.
- 3) Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*). Sebagai juru bicara, pemimpin berfungsi untuk menyediakan informasi bagi pihak luar.

c. Fungsi Pembuat Keputusan

Ada empat fungsi pemimpin yang berkaitan dengan keputusan, yaitu:

- 1) Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
- 2) Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
- 3) Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.
- 4) Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsifungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan 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 mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi (Zulfah, 2023).

4. Peranan Pemimpin

Seirama fungsi pemimpin yang perlu dilakukan para pemimpin, mereka memiliki tiga peran utama yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja atau manajemen dalam suatu organisasi (Suhartono,

Arsyad and Amelia, 2020). yang rinciannya sebagaimana pada tabel 1 :

Tabel 2.1 Peranan Pemimpin

<i>Interpersonal role</i> (Peranan pribadi)	<i>Decision making</i> (peranan pembuat keputusan)	<i>Informational role</i> (peranan sumber informasi)
<i>Figur head</i> , pemimpin adalah merupakan figur / contoh bagi organisasi	<i>Entrepreneur</i> , faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pimpinan sesuai dengan level kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mandiri, mempunyai keahlian.	<i>Monitor and Desiminator</i> , pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi guna kepentingan organisasi
<i>Leader</i> , pimpinan organisasi, mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi	<i>Disturbance handler</i> , pemimpin harus menghilangkan rintangan- rintangan yang dapat menghalangi jalannya organisasi <i>Resorurce Allocation</i> , memiliki Kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi	<i>Spoke person</i> , pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi
<i>Liaison</i> , pimpinan sebagai penghubung bagi organisasi, dan penghubung diantara atasan, bawahan	<i>Negotiator</i> , pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negoisasi dengan organisasi lain dan individu.	

Sumber : Henry Mintzberg (1973)

5. Gaya Kepemimpinan

Studi-studi kepemimpinan selanjutnya berfokus pada tingkah laku yang diperagakan oleh para pemimpin yang efektif. Untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkah laku para pemimpin yang efektif, para peneliti menggunakan model kontingensi (contingency model). Dengan model kontingensi tersebut para peneliti menguji keterkaitan antara watak pribadi, variabel-variabel situasi dan keefektifan pemimpin.

Penelitian terbaru, mengindikasikan bahwa beberapa pemimpin efektif dirasakan sebagai pemimpin yang memiliki perhatian dan empati, dan yang lainnya sebagai pemimpin yang memiliki kepandaian dan kemampuan untuk melakukan tugas yang kompleks.

Di bawah ini akan dijelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran dan integritas, serta motivasi (Nugroho et al., 2024) sebagai berikut :

- Kepercayaan diri. Sifat ini berhubungan dengan keyakinan diri pemimpin akan pertimbangannya, keputusan, ide-idenya, dan kemampuannya sendiri. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi tidak mudah ragu-ragu dengan keputusan yang diambilnya, selalu yakin atas pendirian yang dipegangnya. Pemimpin yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan menumbuhkan keyakinan para pengikutnya, akan memperoleh rasa hormat dan kekaguman. Kepercayaan diri dari seorang pemimpin akan menciptakan komitmen dari bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin.
- Kejujuran. Sifat ini berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin bisa dipercaya, bias dipegang janjinya, dan pemimpin tidak suka memainkan peran palsu. Kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin. Integritas berarti apa saja yang dikatakan seorang pemimpin, pasti selalu dilaksanakannya. Pemimpin tanpa kejujuran dan integritas akan menuai kehancuran.
- Dorongan. Dorongan berkaitan dengan motivasi yang menciptakan usaha tinggi untuk mencapai tujuan tertinggi. Motivasi akan memunculkan ambisi tinggi dan inisiatif untuk secara terus-menerus mencapai hasil terbaik. Dengan motivasi yang tinggi ini, pemimpin akan mampu menghadapi semua tantangan berat, mampu mengendalikan organisasi pada masa-masa sulit, dan akhirnya mampu membawa kemajuan organisasi di masa depan.

Kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin (Zendato, Gulo and Gea, 2023) dapat bersumber dari :

- Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan- arahan pemimpinnya.
- Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya
- Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan

- pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
- d. *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.
 - e. *Expert power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan mempunyai keahlian dalam bidangnya.

Para pemimpin dapat menggunakan bentuk-bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi. Sehingga dengan penggunaan kekuasaan dari seorang pemimpin dengan baik. Diharapkan akan terjadi peningkatan prestasi kerja dari karyawan dan kondusifnya lingkungan internal perusahaan

6. Kepemimpinan Transfasional dan Transaksional

Kepemimpinan transaksional dan transfasional tentang tingkatan kebutuhan manusia. Menurut teori hierarki kebutuhan tersebut, kebutuhan bawahan lebih rendah seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan penghargaan dapat terpenuhi dengan baik melalui penerapan kepemimpinan transaksional (Prayuda, 2022). Namun, aktualisasi diri, menurut hanya dimungkinkan terpenuhi melalui penerapan dari kepemimpinan transfasional.

a. Kepemimpinan Transfasional (*Transformational Leadership*)

Model kepemimpinan transfasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transfasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi (Nasution, 2023). Kepemimpinan transfasional untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transfasional, model ini perlu dipertentangkan dengan model kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk

memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.

Model kepemimpinan transfasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transfasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. " The dynamic of transformational leadership involve strong personal identification with the leader, joining in a shared vision of the future, or going beyond the self interest exchange of rewards for compliance". dinamika kepemimpinan transfasional melibatkan identifikasi pribadi yang kuat dengan pemimpin, bergabung dalam sebuah visi bersama tentang masa depan, di luar pertukaran kepentingan pribadi atau imbalan untuk kepatuhan.

Dengan demikian, pemimpin transfasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transfasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Proses transformasi dapat dicapai melalui salah satu dari tiga cara berikut:

- 1) Mendorong dan meningkatkan kesadaran tentang betapa pentingnya dan bernilainya sasaran yang akan dicapai kelak menunjukkan cara untuk mencapainya.
- 2) Mendorong bawahan untuk mendahulukan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi.
- 3) Meningkatkan orde kebutuhan bawahan / memperluas cakupan kebutuhan tersebut.

Kepemimpinan transfasional sebagai kepemimpinan baru (the new leadership). Disebut juga sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (reinvent) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar

lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya.

Kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional dalam dua hal. Pertama, meskipun pemimpin transformasional yang efektif juga mengenali kebutuhan bawahan, mereka berbeda dari pemimpin transaksional aktif. Pemimpin transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan. Motivasi yang meningkat dapat dicapai dengan menaikkan harapan akan kebutuhan dan kinerjanya. Misalnya, bawahan di dorong mengambil tanggungjawab lebih besar dan memiliki otonomi dalam bekerja. Kedua, pemimpin transformasional berusaha mengembangkan bawahan agar mereka juga menjadi pemimpin.

Ada tiga ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual mengindikasikan inspirasional termasuk ciri-ciri kepemimpinan transformasional (Ferdinandus and Tjokro, 2023). Dengan demikian ciri-ciri kepemimpinan transformasional terdiri dari karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual.

1) Karismatik

Karismatik merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya dikatakan kepemimpinan karismatik dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena mereka menyukai pemimpinnya.

2) Inspirasional

Perilaku pemimpin inspirasional dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.

3) Stimulasi Intelektual

Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan

mendorong untuk menemukan pendekatan - pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Jadi, melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, system nilai, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta disorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Hal itu dibuktikan dalam bahwa aspek stimulasi intelektual berkorelasi positif dengan extra effort. Maksudnya, pemimpin yang dapat memberikan kontribusi intelektual senantiasa mendorong staf supaya mapu mencurahkan upaya untuk perencanaan dan pemecahan masalah.

4) Perhatian secara Individual

Pengaruh personal dan hubungan satu persatu antara atasan-bawahan merupakan hal terpenting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai identifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui

b. Kepemimpinan Transaksional

Pada kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah contingent reward dan management by-exception.

Pada *contingent reward* dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan.

Management by-exception menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol. Pimpinan hanya melihat dan mengevaluasi apakah terjadi kesalahan untuk diadakan koreksi, pimpinan memberikan intervensi pada bawahan apabila standar tidak dipenuhi oleh bawahan. Praktik *management by-exception*, pimpinan mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan dan menindaklanjuti dengan memberikan apakah bawahan dapat berupa pujian untuk

membesarkan hati bawahan dan juga dengan hadiah apabila laporan yang dibuat bawahan memenuhi standar.

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Ada beberapa macam jenis dalam penelitian, salah satunya yang diterapkan pada penelitian ini, yaitu jenis penelitian kualitatif. Metode kualitatif didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilakunya yang dapat diamati. Paradigma kualitatif merupakan paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan realitas atau setting yang holistik, kompleks dan rinci.

b. Subjek dan Objek Penelitian

1) Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah manajer PT. Nirha Jaya Teknik Makassar karena manajer merupakan pemimpin dari karyawan sehingga kemampuan kepemimpinan manajer adalah inti dari penelitian ini, dan Karyawan. Karena responden yang dijadikan penelitian tersebut dirasa memiliki data dibutuhkan untuk penelitian ini.

2) Objek Penelitian

Objek penelitiannya adalah peranan gaya kepemimpinan manajer dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan serta sumber daya yang digunakan oleh manajer untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Kantor PT. Nirha Jaya Teknik Makassar

c. Jenis dan Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah nama responden, umur, pendidikan, jenis

kelamin, dan jabatan dari responden. Data primer dapat berupa opini subjek, hasil observasi terhadap suatu perilaku atau kejadian, dan hasil pengujian.

2. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah SOP karyawan, struktur organisasi karyawan prudential. Dengan kata lain data sekunder diperoleh secara tidak langsung, melalui perantara atau diperoleh dan dicatat dari pihak lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Peran pemimpin dalam *interpersonal role* (peranan pribadi)

a. Figurehead : peran yang diperlukan untuk menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan sosial

Dalam peran ini peran pemimpin PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan perannya sebagai figurehead dimana pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar rajin dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat legal dan sosial seperti upacara bertindak sebagai pemimpin upacara bersama karyawan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar setiap hari senin dan menghadiri undangan-undangan dari organisasi-organisasi publik yang mengundangnya sebagai pembicara atau penerim

Wawancara tentang peran figurehead :

Menurut Ahmad Shadiq Bagian Administrasi PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Setiap hari senin itu bapak pasti menghadiri upacara bersama hari senin selama beliau memimpin, beliau tidak pernah tidak menghadiri upacara dan terkait dengan undangan-undangan dari luar ataupun dari dalam beliau juga pasti menghadirinya namun terkadang undangan beliau sebagai penerim biasanya ada yang bertabrakan jadi beliau yang memilih undangan salah satunya.

(Wawancara pada tanggal 3 Oktober 2023) :

Menurut Muh. Arif sebagai karyawan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa:

“Ketika ada kegiatan yang diselenggarakan di kantor beliau pasti turut hadir meramalkan kegiatan tersebut seperti kegiatan go green, go cycling setiap hari minggu pasti beliau hadir, dan beliau juga senantiasa mengajak kami ketika ada kegiatan seperti itu.”

(wawancara pada tanggal 3 Oktober 2023) :

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar sebagai figurehead

dijalankan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan dia harus memberi contoh kepada karyawan untuk menjalankan organisasi dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dalam menjalankan peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik. Terbukti pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dapat menjalankan perannya sebagai figurehead, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

b. Leader : peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan

Dalam peran ini peran pemimpin PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan perannya sebagai Leader yang dimana pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar terus melakukan motivasi terhadap pegawai-pegawai yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan pegawainya serta memberikan pengarahan yang efektif bagi pegawainya.

Wawancara tentang peran leader :

Menurut Iham sebagai Bagian Umum PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa:

“Kami disini setiap ketemu dengan beliau pasti selalu mengatakan kepada kami kerja yang ikhlas, kerja yang profesional, selalu lakukan inovasi dalam menjalankan tupoksi dan itulah yang kami beliau memotivasi diri kami sebagai bawahannya untuk bekerja lebih baik.”

(wawancara pada tanggal 3 Oktober 2023) :

Menurut Hamriadi sebagai karyawan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa:

“Ketika kami sedang bekerja dan mengalami kendala beliau. Beliau sangat mudah ditemui dan memberi kami bimbingan untuk menghadapi kendala tersebut dan juga beliau memberikan kami petunjuk-petunjuk yang bisa berguna bagi pekerjaan kami, seperti melakukan kerja sama”

(wawancara pada tanggal 3 Oktober 2023) :

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran leader dijalankan dengan baik oleh pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar karena dalam peran leaderlah pemimpin bisa memotivasi pegawainya sehingga kinerja pegawai bisa meningkat.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan pemimpin sebagai penggerak sudah

cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dalam menggerakkan bawahannya.

c. Liasion : peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan

Dalam peran ini pemimpin PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan perannya liasion yang artinya pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar selalu menjaga komunikasi dengan organisasi-organisasi yang lain.

Wawancara tentang peran liaison :

Menurut Muh Jamaluddin sebagai Koordinator Pemeliharaan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Beliau melakukan peran tersebut dengan melakukan interaksi dengan teman sejawat, staf dan orang-orang lain yang berada di luar lembaga ini, untuk mendapatkan informasi, karena lembaga ini tidak berdiri sendiri maka pasti beliau banyak berhubungan dengan sejumlah individu atau kelompok-kelompok tertentu yang berada diluar lembaga.”

(wawancara pada tanggal 3 Oktober 2023) :

Menurut Firdaus sebagai karyawan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“sangat betul, beliau ketika kami sedang rapat beliau melakukan seperti itu dia menjadi penghubung antara kami dengan kepala-kepala bidang yang ada disini. Dan semuanya diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat.”

(wawancara pada tanggal 3 Oktober 2023) :

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan peran liasion dalam memimpin sebuah lembaga yang dimana peran ini membangun dan memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada pegawai-pegawainya sehingga informasi yang didapatkan bisa menjadi dukungan menjalankan tupoksi sebagai pegawai sehingga meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa Peran pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar, dibuktikan dengan terjalannya kerjasama yang baik sesama pegawai.

2. Peran Pemimpin dalam Decision Making (Peranan membuat Keputusan).

- a. *Entrepreneur* : peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang

menimbulkan perubahan.

Dalam peran ini pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar diharapkan menjalankan perannya seperti mengidentifikasi ide-ide pembaruan yang berfungsi untuk lembaga dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi dalam mencapai visi PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.

Wawancara tentang peran entrepreneur :

Menurut Hj. Nurwati sebagai Bagian Keuangan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Beliau selalu mendorong para rekan-rekan karyawan untuk membuat inovasi-inovasi dan beliau juga turut mengeluarkan ide-idenya dan langsung dikatakan kepada kami apabila beliau menganggap itu penting untuk langsung dilaksanakan seperti membuat lingkungan kerja kami nyaman dan santai apabila beliau melihat pegawainya saat bekerja terlihat kaku beliau pasti biasanya membuat semacam pengumuman bahwa hari minggu nanti akan ada lomba-lomba tiap bidang untuk membuat kami lebih bersemangat lagi.”

(Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2023) :

Menurut Nur Fitri sebagai pegawai PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“ketika ada kegiatan-kegiatan di kantor beliau sangat berperan aktif dan kegiatan-kegiatan yang bersifat santai bisa menyemangati kami pasti beliau menyetujuinya dan hampir setiap minggu pada hari minggu pagi beliau pasti melakukan kegiatan apa saja bersama-sama kami di kantor ”

(Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2023) :

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa peran entrepreneur dijalankan dengan baik oleh kepala PT. Nirha Jaya Teknik Makassar karena peran ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dengan menjalankan peran ini pegawai bisa meningkatkan kinerjanya karena perlunya membuat inovasi-inovasi dalam bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

b. *Disturbance handler* : peran yang bertanggung jawab atas tindakan korektif bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting

Dalam peran ini pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan perannya sebagai disturbance handler yang dimana pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar langsung berkaitan bila ada gangguan-gangguan yang muncul yang bisa berakibat langsung pada lembaga.

Wawancara tentang peran disturbance

handler :

Menurut Bapak Abd. Rahman Koordinator SR dan APP PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Beliau pasti seperti itu setiap ada masalah-masalah lembaga pasti beliau sangat bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut. Biasanya masalah yang terjadi apabila ada pegawai yang berkonflik sesama pegawai beliau pasti mencari jalan keluar yang strategis.”

(Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2023)

Menurut Rijal sebagai pegawai PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“setiap rapat beliau pasti menanyakan apa-apa saja kendala yang dihadapi dan beliau juga bersama-sama dengan kami langsung mencari jalan keluar untuk menghilangkan kendala tersebut.”

(Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2023)

Dari kutipan wawancara tersebut memaparkan bahwa peran pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar sebagai disturbance handler dilakukan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja pegawainya butuh peran pemimpin yang bisa bertugas untuk mengamankan jalannya kegiatan lembaga dan menjaga kondusifitas dalam suatu lembaga

c. *Resource allocation* : peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting

Dalam peran ini pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan sebagai peran resource allocation yang dimana peran ini bertujuan untuk mengambil suatu tindakan yang penting untuk organisasi dan memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi

Menurut Rizal Rinaldi sebagai Koordinator RLP PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Menurut saya beliau bertanggung jawab untuk memutuskan siapa mendapat apa dalam lembaga ini, sumber daya yang penting ialah waktu menurut beliau seperti bagaimana beliau bisa membagi waktunya dalam mengelola lembaga ini untuk mendesain struktur organisasi dan pola hubungan yang bisa menentukan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikordinasikan” (Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2023)

Menurut Ramdan Hidayat sebagai pegawai PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“beliau sudah tau mengendalikan lembaga ini lewat pembagian sumber daya yang dimilikinya

penempatan pegawai menurut saya sudah tepat dan sesuai beban kerja tiap bidang dan beliau pasti melakukan penyegaran di setiap bidang ketika diperlukan.”

(Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2023)

Dari kutipan wawancara tersebut membuktikan bahwa pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan peran resource allocation yang dimana peran ini peran yang tidak boleh tidak harus dijalankan karena peran ini berkaitan langsung dengan proses pembuatan keputusan yang berhubungan langsung kinerja pegawai.

- d. *Negotiator* : peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama

Dalam peran ini pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar diharapkan bisa menjadi peran yang menghubungkan suatu organisasi dengan organisasi lainnya apabila lembaga ini membutuhkan informasi dari organisasi-organisasi yang lain.

Wawancara tentang negotiator

Menurut Ramdan Hidayat sebagai pegawai PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Beliau selalu menyuruh kami untuk aktif berpartisipasi dalam suatu rapat kerja, karena menurut saya beliau dalam keadaan seperti itu akan bertindak sebagai pemimpin untuk membicarakan segala hal perkara yang diagendakan dalam rapat tersebut, proses seperti inilah yang biasa terjadi pada saat kami rapat dengan pimpinan kami”

(Wawancara pada tanggal 9 Oktober 2023)

Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan peran negotiator yang dimana pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar berpartisipasi langsung dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

3. Peran Pemimpin dalam *Informational Role* (Peranan Sumber Informasi)

- a. *Monitor and dessinator* : peran yang menerima informasi sangat beraneka, berfungsi sebagai pusat saraf informasi luar dalam organisasi dan meneruskan informasi yang diterima dari luar atau dari bawahan lain kepada anggota organisasi

Dalam peran ini pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan perannya sebagai monitor and dessinator dimana pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar memilah informasi dari luar organisasi dan memberikan informasi yang dapat berguna bagi lembaga untuk

disampaikan kepada pegwaiannya.

Wawancara tentang monitor and dessinator

Menurut Sahidin sebagai salah satu Pegawai PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Beliau selalu memantau atau mengumpulkan informasi dari pegawainya seperti langsung bertanya kepada kami dan apabila informasi tersebut dianggap penting bagi organisasi beliau langsung mengatakan kepada kita semua atau menyuruh kami menyampaikan kepada teman-teman yang lain.”

(Wawancara pada tanggal 16 Oktober 2023)

Dari kutipan wawancara tersebut bisa diketahui bahwa dengan menjalankan peran monitor and dessinator pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dapat mengetahui keadaan lembaga dengan baik dan bisa mengetahui langsung masalah-masalah internal dalam pegawai sehingga bermanfaat bagi kinerja pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin bersifat informasial yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemantau sudah cukup baik.

Terbukti pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap aktifitas. Dan dari peran pemimpin bersifat informasial yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemberi informasi sudah cukup baik. Hal ini terlihat dalam melakukan penyampaian informasi dari luar ke dalam organisasinya, dan informasi yang berasal dari bawahan atau stafnya ke bawahan atau staf lainnya.

- b. *Spoke person* : peran yang meneruskan informasi kepada luar mengenai rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil organisasi ; berfungsi sebagai paka mengenai kinerja organisasi

Dalam peran spoke person pemimpin diharapkan bisa menyampaikan informasi organisasinya kepada organisasi diluar

Wawancara tentang spoke person

Menurut Takdir sebagai pegawai PT. Nirha Jaya Teknik Makassar mengatakan bahwa :

“Beliau biasanya menyampaikan ke organisasi lain tentang PT. Nirha Jaya Teknik Makassar ketika beliau diundang sebagai pembicara atau pemateri di organisasi tersebut beliau pasti menyampaikan rencana, kebijakan, dan kinerja organisasi.” (Wawancara pada tanggal 16 Oktober 2023)

Dari kutipan wawancara tersebut bisa dipastikan bahwa pimpinan menjalankan peran

spoke person dalam peran ini juga pegawai bisa mengetahui sebagaimana kinerja pegawai tersebut dalam lembaga sehingga pegawai tersebut bisa meningkatkan kinerjanya.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja. Kinerja pegawai juga dapat diwujudkan melalui beberapa faktor, yaitu : kerjasama, Inisiatif, Tanggungjawab, Kedisiplinan, mutu pekerjaan /hasil.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai PT. Nirha Jaya Teknik Makassar sudah meningkat dan cukup baik dilaksanakan oleh para pegawai. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Target kinerja PT. Nirha Jaya Teknik Makassar Tahun 2023 dilihat dalam dokumen perencanaan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar (RENSTRA), Peraturan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan melalui Peraturan oleh PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PT. Nirha Jaya Teknik Makassar senantiasa melakukan perannya sebagai interpersonal role, decision making dan informational role dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PT. Nirha Jaya Teknik Makassar penulis jelaskan dibawah ini :
 - a. Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan decision making terhadap anggotanya supaya pegawainya dapat mengetahui dari apa yang telah di berikan

oleh Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor PT. Nirha Jaya Teknik Makassar, yang dilakukan Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dalam mengambil kebijakan kepada karyawannya yaitu Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar selalu turun kantor awal dari para karyawannya dan pulang Kantor terakhir dari para karyawannya. Selaku Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar tidak memaksa artinya mereka bisa melihat apa yang di berikan oleh Pimpinan kepada bawahannya dapat ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.

- b. Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Yang di lakukan Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar sebagai fasilitator jika tim ada kesulitan komunikasi maka Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar sebagai leader akan turun langsung ke bagian-bagian yang terkait. Dan itu di dukung oleh bawahannya karena tidak sembarangan orang dan selaku Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar akan memetakan siapa yang punya potensi, karena akan menggunakan sumber dana, sumber daya dan waktu. Direktur PT. Nirha Jaya Teknik Makassar selaku pemimpin mampu mengelola sumber daya yang ada ini secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.
- c. Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar sebagai informational role (peranan sumber informasi) menanyakan pendapat kepada pejabat struktural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pada seluruh karyawan, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu. Selaku Pimpinan PT. Nirha Jaya Teknik Makassar yang di lakukan dengan manajemen konflik, manajemen konflik itu di gunakan untuk mendorong dan meningkatkan kinerja. Yang akan di lakukan adalah mediasi, menjembatani antara kepentingan yang berbeda untuk menyatukan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.
2. Adapun faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk

maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu', *Jurnal Administrasi Bisnis Nusantara*, 1(2), pp. 73–80.
- Batubara, S.S. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)', *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), pp. 40–58.
- Dirnah, Syam, M. and Musliha (2013) 'KEPEMIMPINAN LURAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN MASUMPU KECAMATAN TANETE RIATTANG KABUPATEN BONE', 2(1), pp. 150–156.
- Ferdinandus, L. and Tjokro, C.I. (2023) 'Determinan Organizational Citizenship Behaviour oleh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional', *Journal of Business ...*, 2, pp. 1–15. Available at: <https://stia-saidperintah.e-journal.id/jba/article/view/146>.
- Gani, M. and Rusli, M. (2023) 'Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai', 2, pp. 28–35.
- Hudori, D.A., Saryono, O. and Setianingsih, W. (2024) 'PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis)', *Business Management ...*, 4(1), pp. 54–61.
- Lestari, S.P., Unsurya, D.M. and Pusat, J. (2023) 'Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat', *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), pp. 83–91.
- Nasution, D.N. (2023) 'Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di UPT SPF SD Negeri 101776 Sampali', *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, 1(2), pp. 133–139.
- Nugroho, D. et al. (2024) 'KARAKTER KEPEMIMPINAN TERHADAP KEBERLANGSUNGAN ORGANISASI', 2(6), pp. 8–14.
- Prayuda, R.Z. (2022) 'Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta', *International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)*, 03(01), pp. 24–28. Available at: <https://www.ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/96/58>.
- Suhartono, S., Arsyad, N. and Amelia, F. (2020) 'Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao)', *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(3), pp. 336–353.
- Zendato, Y., Gulo, F. and Gea, I. (2023) 'Kekuasaan Kepemimpinan', *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 2(2), pp. 11932–11943.
- Zulfah, A. (2023) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu', *Edum Journal*, 6(1), pp. 55–79.