

ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENDEKATAN: KEAHLIAN DAN KEMAMPUAN, MOTIVASI SERTA KEPEMIMPINAN

Intan Nurani

Universitas Muslim Nusantara Alwasliyah

Email: nurani@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Penelitian ini menguraikan bagaimana strategi yang digunakan oleh BRI Unit Marendal 1 Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan karakteristik individu dan disiplin kerja. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam pendekatan kualitatif ini untuk memperoleh data-data dengan menggunakan pendekatan secara menyeluruh dengan wawancara, observasi langsung dan kajian ilmiah. Adapun teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (a) Sistematika yang telah ditetapkan (*display*), (b) Memilih data yang relevan dengan pembahasan (*reduction*), (c) Melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion*). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan : (a) Kemampuan dan Keahlian Karyawan, bahwa kemampuan dan keahlian di BRI Unit Marendal 1 Medan yaitu para karyawan akan diarahkan bagaimana *job description* yang harus karyawan lakukan. (b) Motivasi Kerja, bahwa motivasi kerja di BRI Unit Marendal 1 Medan lebih kearah dimana para karyawan membutuhkan suatu pekerjaan karena memiliki motivasi untuk memperoleh penghasilan dan untuk bertahan hidup. (c) Kepemimpinan, kepemimpinan di BRI Unit Marendal 1 Medan yaitu cenderung kepada gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan nilai-nilai budaya dan komunikatif. (2) Dampak strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan : (a) Kompensasi, bahwa kompensasi di BRI Unit Marendal 1 Medan adalah kompensasi yang diberikan oleh BRI Unit Marendal 1 Medan kepada karyawannya cukup memadai dengan maksud kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga untuk kesejahteraan para karyawan. (b) Karir, bahwa mengenai Karir yang ada di BRI Unit Marendal 1 Medan, peningkatan karir di BRI Unit Marendal 1 Medan dilakukan dengan cara melihat sejauh mana para karyawan loyal dan menunjukkan prestasinya dalam bekerja.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Keahlian dan Kemampuan, Motivasi

ANALYSIS OF STRATEGIES TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE APPROACH: SKILLS AND ABILITIES, MOTIVATION AND LEADERSHIP

Abstract

Human resources as an important component in improving organizational performance require competency development and the granting of authority and responsibility in a planned, directed and strategic manner. This research describes the strategy of BRI Unit Marendal 1 Medan in improving employee performance through an approach to individual characteristics and work discipline. This research is field research. This research approach uses a qualitative approach. In this qualitative approach, data is obtained using a comprehensive approach using interviews, direct observation and scientific studies. The data processing techniques in this research are as follows: (a) Predetermined systematics (display), (b) Selecting data that is relevant to the discussion (reduction), (c) Drawing conclusions (conclusion). Based on the research results, it can be concluded as follows: (1) Strategy for improving employee performance through the approach: (a) Employee Abilities and Skills, that the abilities and skills at BRI Unit Marendal 1 Medan, namely employees, will be directed to what job description employees must carry out. (b) Work Motivation, that work motivation at BRI Unit Marendal 1 Medan is more towards where employees need a job because they have the motivation to earn income and survive. (c) Leadership, leadership at BRI Unit Marendal 1 Medan tends to be a democratic leadership style that involves cultural and communicative values. (2) The impact of the strategy to improve employee performance through the approach: (a) Compensation, that compensation at BRI Unit Marendal 1 Medan is the compensation given by BRI Unit Marendal 1 Medan to its employees which is quite adequate with the aim of this compensation being able to motivate employees in working and also to welfare of employees. (b) Career, regarding careers at BRI Unit Marendal 1 Medan, career advancement at BRI Unit Marendal 1 Medan is carried out by looking at the extent to which employees are loyal and demonstrate their achievements at work.

Keywords: Employee Performance, Skills and Abilities, Motivation and Leadership

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan banyak ditentukan oleh adanya kemampuan dari pihak pimpinan organisasi yang harus menyadari bahwa dalam pencapaian tujuan organisasi para karyawan diharapkan dapat menangani pekerjaan yang sesuai dengan spesialisasinya masing - masing, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki dapat didayagunakan secara lebih efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Efektivitas dan efisiensi pemberdayaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan akan membawa kecenderungan ke arah peningkatan kinerja karyawan yang cukup tinggi.

Kinerja karyawan sangat tergantung dari beberapa faktor pendorong yang mempengaruhi peningkatan kinerja misalnya faktor kompetensi, kepemimpinan dan motivasi dalam bekerja. Pihak pimpinan perlu memperhatikan hal-hal tersebut guna menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja sehingga kinerjanya meningkat, karena karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang pada akhirnya rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan baik. (Pristiningsih, 2015)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Dewi, 2018)

Sumber daya perusahaan tidak terlepas dengan masalah pemberdayagunaan sumber daya manusia, dengan demikian aspek kualitas akan terkait dengan pencapaian kinerja harus didukung dengan faktor lain seperti motivasi. Motivasi tidak hanya merupakan semangat untuk berperan serta secara aktif dalam proses organisasi, tetapi motivasi adalah menciptakan sikap dan perilaku seseorang agar melaksanakan tugas dengan semangat dan bertanggung jawab. Dengan adanya motivasi kerja bagi karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai. Motivasi kerja penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti pemenuhan kebutuhan dan karir. Sedangkan pada organisasi motivasi kerja merupakan salah satu instrument dalam mencapai tujuan organisasi. (Susanto, 2016)

Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam organisasi atau perusahaan ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi atau perusahaan. Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat ini tak terlepas pula karena minimnya jiwa kepemimpinan (*Leadership*) yang di miliki oleh para pemimpin (*Leader*). Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin mempunyai

peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh. dalam keberlangsungan lembaga tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin.(Khoiri, 2019)

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat. Terlibat dengan partisipan atau masyarakat berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi setempat. Peneliti harus memiliki pengetahuan tentang kondisi, situasi dan pergolakan hidup partisipan dan masyarakat yang diteliti. (Semiwan, 2009)

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu, penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi aktivitas sosial, dan lain-lain. Pendekatan yang sistematis dan subjektif yang digunakan untuk menggambarkan pengalaman hidup dan memberikan sebuah makna.

Dalam pendekatan kualitatif ini untuk memperoleh data-data dengan menggunakan pendekatan secara menyeluruh dengan wawancara, observasi langsung dan kajian ilmiah. Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Strategi peningkatan kinerja karyawan di BRI Unit Marendal 1 Medan.
- 2) Dampak strategi penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di BRI Unit Marendal 1 Medan.

Tabel 1. Informan Penelitian di BRI Unit Marendal 1 Medan

No.	Nama Informan	Jabatan
1.	Drs. Dedi Susanto	Kepala Unit
2.	Saiful Akbar, S. Sos	Account Officer (Mantri)
3.	Firman Lubis	Customer Service
4.	Ayu Puspita Tarigan	Teller

Sumber data yang diperoleh dengan melakukan observasi langsung di BRI Unit Marendal 1 Medan serta dengan melakukan wawancara kepada kepala Unit dan karyawan untuk mendapat informasi langsung.

Teknik pengumpulan data adalah pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahap pengumpulan data tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan observasi. (Sujarweni, 2019)

Adapun teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (a) Sistematika yang telah ditetapkan (*display*), (b) Memilih data yang relevan dengan pembahasan (*reduction*), (c) Melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion*).

Menurut Mudjirahardjo analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikan, sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa dipahami dengan mudah. Setelah data terkumpul selanjutnya di analisis. Analisis data berlangsung secara bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan yaitu : (a) Reduksi Data, (b) Penyajian Data, dan (c) Penyimpulan dan Verifikasi.

Untuk menghindari kesalahan data yang akan di analisis, maka keabsahan data perlu diuji dengan beberapa cara yaitu: (a) *Kreadibility*, untuk membuktikan kebenaran data yang diperoleh dengan keadaan yang sebenarnya. (b) *Triangulasi*, untuk memorelah data langsung kepada narasumber dan obeservasi langsung kepada bidang yang terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan: Kemampuan dan Keahlian, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan

a) Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan dan keahlian kinerja karyawan pada BRI Unit Marendal 1 Medan, untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Dedi Susanto selaku Kepala Unit BRI Unit Marendal 1 Medan:

“Di Kantor Unit kami untuk kemampuan dan keahlian akan kami ajarkan ketika karyawan baru itu baru masuk. Kami jelaskan untuk kerjanya seperti apa dan bagaimana, dan akan dibantu juga oleh karyawan yang lama untuk

menjalankan tugasnya, selama kurang lebih 1 minggu kami akan pantau terus jika karyawan tersebut dapat mempuni tugasnya”

Peneliti menanyakan kembali kualifikasi terkait kemampuan dan Keahlian untuk bekerja di BRI Unit Marendal 1 Medan:

“kualifikasi untuk bekerja di BRI Unit Marendal 1 Medan akan dilakukan pelatihan atau *training* selama tiga bulan atau sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang pengetahuan terkait dibidangnya masing-masing, selain itu juga yang terpenting niat kerja, jujur dan telaten. Untuk lulusannya paling tidak minim D3”

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Saiful Akbar, S. Sos selaku Account Officer (Mantri) sebagai berikut:

“Di BRI Unit ini untuk kemampuan, semua nanti di berikan arahan baik dari Bapak Kepala Unit secara langsung atau diahlikan kepada yang sudah lama kerja disini, untuk menjelaskan kan sistem kerjanya dan apa yang akan dilakukan oleh karyawan”

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan keahlian di BRI Unit Marendal 1 Medan yaitu para karyawan akan diarahkan bagaimana *job description* yang harus karyawan lakukan.

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang ada di BRI Unit Marendal 1 Medan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Dedi Susanto selaku Kepala Unit BRI Unit Marendal 1 Medan :

“Motivasi karyawan sangat tinggi itu biasa saat mereka awal kerja, mungkin karena biar terlihat kerjanya karena mereka juga lagi butuh pekerjaan”

Peneliti menanyakan kembali terkait motivasi kerja terkait faktor intern dan ekstern :

“biasanya ada karyawannya juga yang sulit beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja baru, mereka butuh waktu lama untuk merasa nyaman, sehingga komunikasi juga sedikit sulit dan mungkin menurunkan motivasi mereka juga untuk bekerja. Peraturan disini juga tidak terlalu ketat, mereka diwajibkan datang sesuai jadwal dan pulang juga sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh pihak kantor”

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Firman Lubis selaku Costumer Service di BRI Unit Marendal 1 Medan :

“Motivasi kerja tentu untuk memperoleh penghasilan, untuk bertahan hidup karena saya juga sudah berkeluarga tentu pekerjaan ini untuk keluarga juga, untuk membeli kebutuhan-kebutuhan sehari-hari”

Peneliti menanyakan kembali terkait motivasi kerja kepada Ibu Ayu Puspita Tarigan selaku Teller di BRI Unit Marendal 1 Medan :

“kompensasi ada, biasanya itu setiap menjelang hari raya kami diberikan tunjangan hari raya dan juga ketika cuti, untuk peraturan kerja juga sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.”

Berdasarkan wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja di BRI Unit Marendal 1 Medan lebih kearah dimana para karyawan membutuhkan suatu pekerjaan karena memiliki motivasi untuk memperoleh penghasilan dan untuk bertahan hidup.

c) **Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang ada di BRI Unit Marendal 1 Medan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Dedi Susanto selaku Kepala Unit BRI Unit Marendal 1 Medan :

“kepemimpinan yang saya lakukan begitu fleksibel, tidak terlalu mengekang karyawan dan berusaha membuat karyawan nyaman bekerja bersama saya”

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Saiful Akbar, S. Sos selaku Account Officer (Mantri) sebagai berikut :

“kepemimpinan yang dilakukan oleh Bapak Kepala Unit begitu nyaman, itu yang saya rasakan. Setiap ada hal yang perlu dikerjakan kami selalu diberi arahan dan langsung mempercayai kami untuk mengerjakannya, rasa percaya itu yang membuat saya nyaman disini. Dan Bapak Kepala Unit juga begitu loyal kepada karyawannya”

Pendapat lain juga disampaikan oleh salah satu karyawan yaitu Bapak Firman Lubis selaku Costumer Service di BRI Unit Marendal 1 Medan :

“Bapak Kepala Unit orangnya begitu komunikatif yang membuat karyawan disini termasuk saya senang dan membuat nyaman, beliau tidak begitu kaku semua jika ada masalah di kantor dapat dibicarakan dengan baik dan mencari solusi yang tetap bersama karyawan”

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di BRI Unit Marendal 1 Medan yaitu cenderung kepada gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan nilai-nilai budaya dan komunikatif.

2. Dampak Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan : Kompensasi dan Karir

a) Kompensasi

Kompensasi yang ada di BRI Unit Marendal 1 Medan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Dedi Susanto selaku Kepala Unit BRI Unit Marendal 1 Medan:

“Kompensasi yang kami berikan kepada karyawan kami yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan, Bonus, Tunjangan Hari Raya dan Liburan bersama. Kompensasi ini tentunya juga untuk menambah semangat para karyawan dan juga untuk kesejahteraan para karyawan dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan melalui program pensiun. Harapannya pekerjaan yang ikut dengan saya ini bisa terjamin kesajahteraanya.”

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Saiful Akbar, S. Sos selaku Account Officer (Mantri) sebagai berikut :

“kompensasi yang saya dapatkan dengan bekerja disini yaitu berupa tunjangan hari raya, ada juga bonus yang diberikan jika realisasi kredit, pimpinan juga biasa mengajak liburan yang diadakan 1 tahun sekali, dan juga BPJS Ketenagakerjaan yang saya terima selama saya bekerja di BRI Unit Marendal 1 Medan”

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi di BRI Unit Marendal 1 Medan adalah kompensasi yang diberikan oleh BRI Unit Marendal 1 Medan kepada karyawannya cukup memadai dengan maksud kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga untuk kesejahteraan para karyawan.

b) Karir

Karir yang ada di BRI Unit Marendal 1 Medan untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Drs. Dedi Susanto selaku Kepala Unit BRI Unit Marendal 1 Medan:

“untuk peningkatan karir di BRI ada, pihak BRI akan memberikan apresiasi kenaikan karir/jabatan kepada karyawan yang telah bekerja cukup lama dan telah menunjukkan prestasinya di bidang nya masing-masing, biasanya

dengan kenaikan jabatan akan otomatis meningkatkan kenaikan gaji”

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai Karir yang ada di BRI Unit Marendal 1 Medan, peningkatan karir di BRI Unit Marendal 1 Medan dilakukan dengan cara melihat sejauh mana para karyawan loyal dan menunjukkan prestasinya dalam bekerja.

B. Pembahasan

1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan: Kemampuan dan Keahlian, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan

a) Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Di BRI Unit Marendal 1 Medan keahlian dan kemampuan komunikasi sangat diperlukan, selain itu juga niat kerja, jujur dan telaten dalam bekerja. Sangat diperhatikan dalam bekerja Kemampuan dalam bekerja akan diberi arahan bagi karyawan yang baru bergabung. Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa keahlian dan kemampuan karyawan sangat diperlukan dalam.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa teori dan fakta sudah sesuai dengan penerapan di BRI Unit Marendal 1 Medan. Di BRI Unit Marendal 1 Medan lebih mendepankan keahlian atau kemampuan intelektual dan cara berkomunikasi dalam menyampaikan dan juga kecekatan karyawan dalam melayani para nasabah.

b) Motivasi Kerja

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap

orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kektiasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja, karyawan di BRI Unit Marendal 1 Medan yang di sampaikan oleh Bapak Firman Lubis, yaitu untuk memenuhi kebutuhan, untuk memperoleh penghasilan yang untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Dari penjelasan Bapak Firman Lubis peneliti menganalisis bahwa motivasi kerja, para karyawan di BRI Unit Marendal 1 Medan yaitu untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga loyalitas dari Kepala Unit meningkatkan motivasi karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BRI Unit Marendal 1 Medan telah sesuai. Karyawan BRI Unit Marendal 1 Medan merasa senenag dan nyaman dengna peraturan yang ada di kantor dan juga kebijakan perusahaan yang memberikan tunjangan hari raya dan bonus lainnya membuat para pekerja tidak terlalu terbebani dan memiliki motivasi kerja yang bagus.

c) **Kepemimpinan**

Menurut Northouse Kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Saat ini perusahaan berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan profit.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh Bapak Drs. Dedi Susanto selaku Kepala Unit BRI Unit Marendal 1 Medan begitu komunikatif tidak terlalu membebani karyawannya yang membuat para karyawan merasa nyaman bekerja dengan bu Yuli karena memberikan rasa

kepercayaan kepada karyawan dan loyal. Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa kepemimpinan di BRI Unit Marendal 1 Medan begitu fleksibel namun tetap tunduk kepada perintah atasan, komunikatif sehingga membuat para karyawan nyaman terhadap kepemimpinan yang dijalankan di BRI Unit Marendal 1 Medan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada BRI Unit Marendal 1 Medan telah sesuai dengan praktek maupun teori. Pada BRI Unit Marendal 1 Medan menggunakan praktek kepemimpinan demokratis karena karyawan di BRI Unit Marendal 1 Medan merasanya dengan kepemimpinan Bapak Kepala Unit dengan sering memberikan imbalan ataupun bonus kepada kerja-kerja para karyawannya.

2. Dampak Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pendekatan : Kompensasi dan Karir

a) Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan- karyawannya yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan, Bonus, Tunjangan Hari Raya dan Liburan bersama. Kompensasi ini tentunya juga untuk menambah semangat para karyawan dan juga untuk kesejahteraan para karyawan

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa kompensasi pada BRI Unit Marendal 1 Medan telah sesuai dengan teori kompensasi. Pada BRI Unit Marendal 1 Medan kompensasi diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti gaji, bonus dan referesing. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan yaitu BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk kesejahteraan karyawan.

b) Karir

manajemen karir sebagai sebuah proses untuk mengembangkan, mengimplementasikan dan memonitor tujuan dan strategi karir individual. Efektifitas manajemen karir tergantung sepenuhnya pada sikap (kesadaran) manajer untuk mengakui peran penting perencanaan dan pengembangan karir dalam upaya memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang untuk program pelatihan dan pengembangan akan dibuka lebar-lebar bagi seluruh pekerja.

Untuk peningkatan karir di BRI ada, pihak BRI akan memberikan apresiasi kenaikan karir/jabatan kepada karyawan yang telah bekerja cukup lama dan telah menunjukkan prestasinya di bidangnya masing-masing, biasanya dengan kenaikan jabatan akan otomatis meningkatkan kenaikan gaji.

Dari penjelasan diatas dapat dianalisis bahwa karir di BRI Unit Marendal 1 Medan sudah sesuai dengan teori. Pada BRI Unit Marendal 1 Medan akan mendapatkan karir sesuai dengan prestasi yang dimiliki dan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang sudah peneliti lakukan di BRI Unit Marendal 1 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan :
 - a) Kemampuan dan Keahlian Karyawan
bahwa kemampuan dan keahlian di BRI Unit Marendal 1 Medan yaitu para karyawan akan diarahkan bagaimana *job description* yang harus karyawan lakukan.
 - b) Motivasi Kerja
bahwa motivasi kerja di BRI Unit Marendal 1 Medan lebih kearah dimana para karyawan membutuhkan suatu pekerjaan karena memiliki motivasi untuk memperoleh penghasilan dan untuk bertahan hidup.
 - c) Kepemimpinan
kepemimpinan di BRI Unit Marendal 1 Medan yaitu cenderung kepada gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan nilai-nilai budaya dan komunikatif.
3. Dampak strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan :
 - a) Kompensasi

bahwa kompensasi di BRI Unit Marendal 1 Medan adalah kompensasi yang diberikan oleh BRI Unit Marendal 1 Medan kepada karyawannya cukup memadai dengan maksud kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga untuk kesejahteraan para karyawan.

b) Karir

Bahwa mengenai Karir yang ada di BRI Unit Marendal 1 Medan, peningkatan karir di BRI Unit Marendal 1 Medan dilakukan dengan cara melihat sejauh mana para karyawan loyal dan menunjukkan prestasinya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Lani Puspita. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area

Khoiri, Moh, Nurul Rahma Oktavia. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi. Volume 19, Nomor 1, Oktober 2019

Pristiningsih, Siska. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 15 No 2 Juni 2015: 261 - 266

Semiwan, Conny R. 2009. Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta : Grasindo

Sujarweni, Wiratna. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustakabaru Press

Suma, D. 2023. The influence of emotional intelligence on improving team performance: case study in food crop resilience and horticulture office of north sumatera province. *Enrichment : Journal of Management*, 13(5), 3244-3249.

Suma, Dewi, Budi Alamsyah Siregar. 2023. The Influence Of Leadership And Work Ability On Work Motivation, And Their Implications On The Performance Of Education Department Employees In South Sumatra Province. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-7, Issue-2, 2023

Suma, D., & Siregar, B. A. (2023). The Effect Of Work Attitude, Employee Loyalty, Work Discipline On Employee Performance In KPP Pratama Medan East. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 148–153.

Susanto, Yohanes. 2016. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang). *ECONOMICA SHARIA* Volume 1 Nomor 2 Edisi Februari 2016