

**KEBIJAKAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MARKETING(STUDI  
DEALER MOTOR HONDA) CV. SINAR BARU SUMENEP**

**ARTIKEL**



Oleh :  
**HODRI NORI**  
NPM : 715.2.1.1789

Program Studi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIRARAJA**

**2019**

**KEBIJAKAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI PADA BAGIAN MARKETING(STUDI DEALER MOTOR  
HONDA) CV. SINAR BARU SUMENEP**

Artikel Penelitian  
Program Studi : Manajemen

Diajukan Oleh :  
**HODRI NORI**  
NPM : 715.2.1.1789

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIRARAJA  
2019**

Telah Disetujui  
Dosen Pembimbing  
Pada Tanggal, 2 September 2019

**NUR OUDRI WIJAYA, SE., MM**  
NIDN. 0721068402

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hodri Nori  
NPM : 715.2.1.1789  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak **Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Kebijakan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Marketing(Studi Dealer Motor Honda) CV. Sinar Baru Sumenep**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep

Pada tanggal : 28 Agustus 2019

Yang menyatakan



(HODRI NORI)

**KEBIJAKAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI PADA BAGIAN MARKETING(STUDI DEALER MOTOR  
HONDA) CV. SINAR BARU SUMENEP**

Hodri Nori<sup>1</sup>  
Nur Qoudri Wijaya<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja

E-mail : [hodri045@gmail.com](mailto:hodri045@gmail.com)

E-mail : [nurqoudri@wiraraja.ac.id](mailto:nurqoudri@wiraraja.ac.id)

**Abstrak**

**Hodri Nori. 2019. Kebijakan Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Marketing (Studi Dealer Motor Honda) CV. Sinar Baru Sumenep.** Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas wiraraja Sumenep. Pembimbing: Nur Qoudri Wijaya, SE., MM.

Masalah yang di teliti dalam penelitian ini yaitu bagaimana kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian marketing CV. Sinar Baru Sumenep.

Tujuan penelitian untuk mengetahui kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian marketing CV. Sinar Baru Sumenep.

Dalam menjawab permasalahan tersebut, peneliti menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif deskriptif. Dalam hal ini yang menjadi fokus penelitian adalah objek perusahaan dealer motor honda CV. Sinar Baru Sumenep, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yang terdiri dari informan utama, informan kunci, informan pendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kebijakan pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada bagian marketing CV. Sinar Baru Sumenep. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan semakin baik setelah kebijakan Penghargaan dan Hukuman diterapkan pada pegawai bagian marketing.

**Kata Kunci** : Kebijakan, Kinerja, Pimpinan, Pegawai.

## **Abstract**

**Hodri Nori.** 2019. *Leadership Policy in Improving Employee Performance in Marketing (Study of Honda Motorcycle Dealers) CV. Sinar Baru Sumenep.* Essay. Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Wiraraja Sumenep. Supervisor: Nur Qoudri Wijaya, SE., MM.

*The problem examined in this study is how the leadership policy in improving employee performance in the marketing department of CV. Sinar Baru Sumenep.*

*The aim is to find out the leader's policies in improving employee performance in the marketing department CV. Sinar Baru Sumenep.*

*In answering these problems, researchers used descriptive qualitative research. in this case the focus of research is the object of a Honda motorcycle dealer CV. Sinar Baru Sumenep, in this study the researchers used a purposive sampling technique consisting of the main informant, key informant, supporting informant.*

*The results showed that the leadership's policies can improve employee performance in the marketing department of CV. Sinar Baru Sumenep. this can be seen from the employee's performance is getting better after the reward and punishment policies are applied to marketing employees.*

**Keywords:** Policy, Performance, Leadership, Employees.

## **PENDAHULUAN**

Di dalam suatu organisasi pemimpin sangat diperlukan untuk membuat kebijakan untuk mengatur semua aktivitas pegawai atau karyawan sesuai job (pekerjaan) masing-masing pada organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Selain pemimpin, didalam suatu organisasi atau perusahaan juga didukung oleh para pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana.

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian

bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2008). Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Era globalisasi membawa perubahan besar sehingga dibutuhkan perbaikan yang terus menerus (*Continuous improvement*) dalam membentuk keunggulan kompetitif untuk mengembangkan organisasi yang tentunya harus dilandasi oleh keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi, maka seharusnya mampu menyikapi perkembangan zaman.

Suatu organisasi baik bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya. Kualitas dan produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai merupakan suatu kebutuhan yang akan mempengaruhi kesuksesan jangka panjang pada organisasi ataupun perusahaan. Dalam hal ini bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur yang dapat menjadi patokan seberapa besar atau kecil Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai tersebut memiliki keterampilan atau kemampuan di bidangnya masing-masing. Posisi pegawai sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas tanggung jawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra pegawai di mata masyarakat, karena sering di anggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan

mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan kebijakan kepemimpinannya yang baik dan optimal, pemimpin harus bisa memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Dengan di beri kesempatan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi akan tercapai sebagai mana yang telah diharapkan.

Kepemimpinan dalam operasionalnya di tentukan oleh kebijakan kepemimpinannya, karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas, sehingga tingkah dan kebijakan sendiri membedakan dirinya dari orang lain.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akandiakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu

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

Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi, di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

CV. Sinar Baru Sumenep adalah dealer motor Honda yang berada di kabupaten Sumenep, keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan sebuah perusahaan merupakan cermin kinerja pemimpin yang memberikan kebijakan untuk menjalankan tugas, fungsi dan kewajibannya pegawai di CV. Sinar Baru Sumenep yang dilakukannya dengan baik, efektif dan konsisten. Dalam perusahaan atau organisasi, pemimpin adalah orang yang dikatakan paling bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan. Sedangkan pegawai adalah bagian dari unit kerja di CV. Sinar Baru Sumenep. Dengan profesi yang disandangnya, diharapkan pegawai mampu memberikan sumbangan yang besar terhadap perkembangan dan kemajuan CV. Sinar Baru Sumenep.

Pemimpin dan pegawai CV. Sinar Baru Sumenep mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin CV. Sinar Baru Sumenep harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di perusahaan sehingga dapat mengatur para pegawai agar bekerja dengan baik.

Namun yang menjadi pokok permasalahan pada pegawai CV. Sinar Baru Sumenep tepatnya pada bagian *marketing* mengalami problem dalam hal penjualan tidak mencapai target penjualan minimal.

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi tujuan dalam penelitian yaitu untuk mengetahui kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian marketing CV. Sinar Baru Sumenep.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Muzakkir zabir (2018:97) menyatakan terdapat istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin, yaitu kata “umara” yang sering disebut juga sebagai “ulil amri”. Ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus organisasi agar tujuan organisasinya tercapai dan pegawainya sejahtera.

Secara khusus dan spesifik dalam berbagai literatur tidak ada definisi tunggal tentang definisi kepemimpinan. Sebagian besar penulis mengungkapkan kepemimpinan adalah suatu seni dan ilmu pengetahuan yang membentuk seseorang untuk mampu mempengaruhi dan mengarahkan cara berfikir, bersikap dan bertindak orang yang dipimpinnya sedemikian rupa sehingga bertujuan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pemimpin mesti mampu merumuskan tujuan, membujuk orang lain untuk membantu mencapai tujuan tersebut dan memimpin timnya kepada kemenangan.

Kepemimpinan memiliki arti luas, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan. Kepemimpinan bukan berarti memimpin orang untuk sesaat (insidental) seperti memimpin upacara bendera, memimpin paduan suara dan sebagainya. Tapi kepemimpinan lebih kepada seseorang yang memimpin suatu organisasi atau institusi. Sebagian besar definisi kepemimpinan merefleksikan suatu proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok, dengan memberikan petunjuk dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan serta hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi.

Seperti disebutkan di atas, pemimpin adalah orang yang mampu menggerakkan pengikut. Artinya, pemimpin tidak berdiri dan bekerja sendiri, tetapi membutuhkan hal-hal lain yang masuk dalam komponen kepemimpinan, komponen tersebut adalah:

- a. Pemimpin yaitu orang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mempunyai visi, spirit, karakter, integritas, dan kapabilitas yang tinggi.
- b. Kemampuan menggerakkan, artinya bagaimana pemimpin mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Pengikut yaitu orang-orang yang berada dibawah otoritas atau jabatan seorang pemimpin.
- d. Tujuan yang baik, yaitu apa yang ingin dan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.
- e. Organisasi, yaitu wadah atau tempat kepemimpinan berada.

Untuk itu, seorang pemimpin harus mampu mengatur komponen-komponen atau unsur-unsur yang menjadi bagian dari kepemimpinannya dalam suatu organisasi atau instansi yang dipimpinnya.

### **Pengertian Kebijakan Pimpinan**

Muzakkir zabir (2018:98) menyatakan kebijakan pimpinan adalah seperangkat tindakan pemimpin yang di desain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi.

Di dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui visi dan misi yang digariskan pemimpin. Visi mengandung pengertian ke arah mana organisasi selama masa kepemimpinan sebagaimana telah ditentukan. Pelaksanaan kebijakan yang di keluarkan oleh seorang pemimpin harus ditangani, dikendalikan dan dievaluasi dari waktu ke waktu sehingga tugas-tugas dapat dilakukan dengan baik, tepat sasaran, tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan kata lain, pemimpin menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang

telah dikeluarkannya. Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan seorang pemimpin dalam pelaksanaannya harus terukur dalam mencapai hasilnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu: berdasarkan sasaran atau target yang akan dicapai; berdasarkan waktu yang tersedia; berdasarkan biaya yang tersedia; serta berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan kebijakan.

### **Bentuk-Bentuk Kebijakan Pimpinan**

Muzakkir zabir (2018:99) menyatakan didalam beberapa kajian, bahwa terdapat beberapa bentuk kebijakan seorang pemimpin dalam memotivasi pegawainya, ada yang berbentuk penghargaan (*reward*) dan ada yang berbentuk hukuman (*punishment*). Bentuk-bentuk ini jelas hanya untuk membangkitkan gairah pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diembankan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

#### **a. Penghargaan (*reward*)**

Penghargaan (*reward*) adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Di dalam suatu organisasi terdapat istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawainya agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penghargaan tersebut mencakup: imbalan uang, status, promosi dan rasa hormat.

Imbalan uang adalah imbalan ekstrinsik yang utama, dan secara umum diakui bahwa uang adalah pendorong utama, namun jika pegawai tidak melihat adanya hubungan antara prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat sehingga perlu

diciptakan sistem penilaian prestasi yang jelas. Status adalah penghargaan antar pribadi yaitu dengan menugaskan individu pada pekerjaan yang berwibawa. Promosi adalah perpindahan seorang pegawai dari satu tempat atau jabatan ke tempat atau jabatan lain yang lebih tinggi. Rasa hormat atau pengakuan adalah penggunaan manajerial atas pengakuan atau penghargaan melibatkan pengetahuan manajer tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik.

#### **b. Hukuman (*Punishment*)**

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diberikan ketika sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak memberikan respon atau tidak menampilkan sebuah tingkah laku yang diharapkan.

Di dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antarindividu maupun antarorganisasi.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan hukuman dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

#### **Kinerja Karyawan**

Prawirosentoso (2008:2) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan metode deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini pada *dealer* motor Honda CV. Sinar Baru. Jl. Raya Trunojoyo, Gedung, Batuan, Kabupaten Sumenep, Jawa Timur 69451.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

#### Jenis Data

a. Data Subjek

Peneliti mengambil data dengan beberapa informan tentang opini, sikap dan pengalamannya sebagai pengambil kebijakan, mulai dari pimpinan CV. Sinar Baru Sumenep, koordinator marketing, pegawai marketing sales *counter*.

b. Data Dokumenter

Peneliti mengambil data tentang struktur CV. Sinar Baru Sumenep, data pegawai pada bagian marketing, dan data target penjualan.

#### Sumber Data

a. Data primer

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah hasil observasi dan wawancara langsung dari berbagai informan.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari arsip atau dokumen CV. Sinar Baru Sumenep seperti sejarah, profil, aturan dan kebijakan, data pegawai, dan dokumentasi yang berkaitan dengan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **Informan**

Proses penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

### a. Informan Kunci

Penelitian ini memilih Bambang Gunawanselaku pimpinan CV. Sinar Baru Sumenep sebagai informan kunci.

### b. Informan Utama

Dalam penelitian ini yang dijadikan informan utama yaitu Nur Wahyudi selaku koordinator pada bagian marketing CV. Sinar Baru Sumenep.

### c. Informan Pendukung

Untuk informan pendukung peneliti memilih Dedi Akhir Wulan Purnomo selaku Sales Marketing, Levia Bariqoh Qur'aini selaku Sales Counter, R.A. Nur Aina Fajri selaku Sales Counter.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### a. Observasi

Observasi dilakukan agar mendapatkan temuan dilapangan yang berkaitan dengan kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian marketing. Peneliti menggunakan teknik observasi secara langsung.

### b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk menggali dan memperoleh informasi yang dibutuhkan penulis, antara lain mengenai kebijakan pimpinan yang diimplementasikan. Penulis menggunakan tehnik wawancara yang terstruktur dengan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan. Tetapi, apa bila data yang telah didapat terasa kurang, tidak menutup kemungkinan penulis akan menambah pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Subjek wawancara dalam penelitian ini adalah Pimpinan, Koordinator marketing, pegawai marketing CV. Sinar Baru Sumenep.

c. Dokumentasi

Suatu pengambilan data yang dilakukan dengan jalan mempelajari dan memanfaatkan catatan atau dokumen-dokumen yang ada di perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data digunakan untuk merangkum suatu data wawancara atau dokumentasi dari yang kompleks menjadi sederhana untuk penelitian yang digunakan.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, agar dapat memudahkan untuk memahami apa yang terjadi serta merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami.

c. *Verification* (Pengarikan kesimpulan)

Verifikasi merupakan pengecekan ulang setelah melakukan deduksi dan penyajian suatu data yang kemudian disimpulkan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Kebijakan Pimpinan**

Kebijakan pimpinan yang diterapkan kepada pegawai bagian marketing CV. Sinar Baru Sumenep yaitu ada 2 (dua) antara lain :

a. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan (*Reward*) yang diberikan kepada pegawai pada bagian marketing ketika mencapai penjualan minimal dalam artian melebihi penjualan pegawai yang lainnya. Penghargaan tersebut yaitu berupa finansial, sedangkan target penjualan minimal pada setiap pegawai 8 (delapan) unit sepeda motor.

b. Hukuman (*Punishment*)

Hukuman (*Punishment*) yang diberikan kepada pegawai pada bagian marketing ketika tidak mencapai batas penjualan minimal, hukuman (*Punishment*) tersebut adalah teguran tertulis berupa pemotongan atau

pengurangan gaji sebesar 10% berlaku selama 3 bulan, surat peringatan tertulis I berupa pemotongan atau pengurangan gaji sebesar 20% berlaku selama 6 bulan, surat peringatan tertulis II berupa pemotongan atau pengurangan gaji sebesar 30% berlaku selama 9 bulan, surat peringatan tertulis III berupa pemotongan atau pengurangan gaji sebesar 50% berlaku selama 12 bulan atau pemberian sanksi administratif berupa penundaan kenaikan tingkat golongan selama masa peringatan, dan akan dievaluasi pada periode penilaian berikutnya. Jika dengan peringatan tersebut telah digunakan semua namun pegawai masih tidak ada perubahan maka terpaksa pegawai akan dipecat. Hukuman (*Punishment*) juga diberikan kepada pegawai ketika melakukan pelanggaran atau kesalahan yang disengaja ataupun tidak disengaja, contohnya seperti tidak melayani pelanggan dengan baik (tidak menyambut pelanggan dan tidak memberikan senyuman kepada pelanggan), masuk kerja terlambat (melebihi batas waktu jam kerja yang telah ditentukan), membocorkan rahasia perusahaan (memberikan administrasi perusahaan kepada seseorang dengan tidak mendapatkan izin pimpinan).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja Karyawan semakin baik setelah kebijakan penghargaan (*Reward*) diberikan kepada bagian marketing ketika mencapai penjualan minimal dalam artian melebihi penjualan pegawai yang lainnya. Penghargaan tersebut yaitu berupa finansial dan hukuman (*Punishment*) teguran tertulis berupa pemotongan atau pengurangan gaji sebesar 10% berlaku selama 3 bulan, surat peringatan tertulis I berupa pemotongan atau pengurangan gaji sebesar 20% berlaku selama 6 bulan, surat peringatan tertulis II berupa pemotongan atau pengurangan gaji sebesar 30% berlaku selama 9 bulan, surat peringatan tertulis III berupa pemotongan atau pengurangan gaji sebesar 50% berlaku selama 12 bulan atau pemberian sanksi administratif berupa penundaan kenaikan tingkat golongan selama masa peringatan diterapkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penghargaan (*Reward*) yang diberikan kepada pegawai pada bagian marketing ketika mencapai penjualan minimal dalam artian melebihi penjualan pegawai yang lainnya. Penghargaan tersebut yaitu berupa finansial.
- b. Hukuman (*Punishment*) yang diberikan kepada pegawai pada bagian marketing ketika tidak mencapai batas penjualan minimal, hukuman (*Punishment*) terlebih dahulu diberikan peringatan atau teguran kepada pegawai yang bersangkutan, setelah hukuman tersebut dilakukan akan tetapi pegawai masih tidak ada perubahan maka akan terpac di pecat (pemberhentian hubungan kerja)
- c. Kinerja Karyawan semakin baik setelah kebijakan penghargaan (*Reward*) dan hukuman (*Punishment*) diterapkan.

## **SARAN**

### **Bagi Objek**

Dengan adanya penelitian ini kebijakan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian maketing diharap lebih intensif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bagian marketing, terlebih dalam semua bidang agar dapat bersaing dengan maksimal.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Menambah kajian atau pembahasan agar tidak hanya meneliti dan membahas kebijakan pimpinan dalam kebijaka pimpinan pada bagian marketing saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Muzakkir Zabir. (2018). Kebijakan pimpinnan dalam memotivasi kerja pegawai Baitul Mal Aceh. Jurnal manajemen dan administrasi islam, Volume 2, No. 1, 111.
- Bryan Johannes Tampi, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Journal “Acta Diurna”, Volume 3, No.4, 3-4.

