

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LESTARI PERSADA ALAM SUBAH CABANG PT.
DARMEX AGRO BENGKAYANG**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT. LESTARI PERSADA ALAM SUBAH BRANCH PT. DARMEX
AGRO BENGKAYANG**

Diterima: 28 Oktober 2021, Revisi 7 Desember 2021, Diterbitkan: 31 Desember 2021

Maylia Christanti ¹⁾, Deffrinica ²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen Institut Shanti Bhuana
*e-mail: deffrinica10@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of leadership on employee performance at PT. Lestari Persada Alam Subah Branch PT. Darmex Agro Bengkayang partially and simultaneously. The method used is descriptive quantitative method. The data used are primary and secondary data. Primary data were obtained directly from respondents through the distribution of questionnaires containing a list of statements systematically. Secondary data is data obtained from various references related to this research. The population in this study amounted to 82 respondents using a saturated sampling technique (census). The data analysis used is classical assumptions and simple linear regression analysis using the SPSS version 16.0 application program. The results showed that there was a significant influence between leadership on employee performance at PT. Lestari Persada Alam Subah Branch PT. Darmex Agro Bengkayang.

Keywords : Leadership, Employee Performance, Quantitative

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Persada Alam Subah Cabang PT. Darmex Agro Bengkayang secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang terdapat daftar pernyataan secara sistematis. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai referensi yang terkait dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus). Analisis data yang digunakan yaitu asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Persada Alam Subah Cabang PT. Darmex Agro Bengkayang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kuantitatif.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan penting dalam perkembangan dan kemajuan dalam dunia kerja. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat didukung oleh sumber daya manusia dalam menciptakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan produktif demi pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi kunci bagi perusahaan, serta menjadi komponen utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan pemikiran Bintoro dan Daryanto dalam Ummi Mardiah & Simatupang (2020), sumber daya manusia adalah keahlian yang dimiliki oleh individu dalam bekerja baik daya pikir maupun daya fisik. Untuk mengetahui perilaku atau sifat seorang, individu dapat dipengaruhi oleh keturunan atau lingkungannya. Oleh karena itu, untuk memperoleh kinerja yang baik, pekerja dapat dimotivasi oleh kemauannya. Sumber daya manusia menjadi kunci utama sebuah perusahaan, dan sumber daya manusia ini, baik karyawan maupun pemimpin harus dikelola dalam suatu kepemimpinan yang aktif, efektif, dan kreatif yang dapat memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan secara positif.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain melalui kegiatan suatu kelompok atau organisasi, untuk mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan oleh pemimpin dalam perusahaan. Raip. M. Stogdil dalam Suryani & Kosasih (2016) menyebutkan bahwa untuk merealisasikan tujuan, perusahaan perlu menerapkan kepemimpinan. Keterampilan dan sikap pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam

menetapkan dan mencapai target atau tujuan organisasi secara positif serta memperoleh kinerja yang baik demi pencapaian keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan.

Perusahaan sebagai tempat melakukan berbagai kegiatan atau berbagai aktivitas memerlukan sumber daya manusia atau karyawan sebagai pekerjanya. Karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan, serta memiliki pengetahuan mendukung perusahaan memperoleh kinerja yang berkualitas tinggi dan baik. Kinerja yang semacam ini akan membawa perusahaan pada kemajuan dan keberhasilan, serta pencapaian tujuan perusahaan tersebut. M Amri Nasution, SE, (2018) mengharuskan perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Oleh karena itu, dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik dan berkualitas kepada perusahaan. Untuk merealisasikan perencanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan. Pemimpin adalah panutan bagi karyawan dalam suatu organisasi perusahaan, yang bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, dan menjadi harapan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak memiliki karyawan atau tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka segala aktivitas perusahaan tidak berjalan dengan baik (Hasibun dalam Arsyad, 2015). Menurut Gunawan (2018), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun organisasi, yang telah dilakukan sesuai dengan tugas dan

tanggung jawab dalam bekerja. Sebuah perusahaan tentu menginginkan karyawan yang berkompentensi agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, dan dapat mencapai target yang telah ditetapkannya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Lestari Persada Alam Subah, Cabang PT. Darmex Agro Bengkayang. selama 1 bulan yaitu, mulai tanggal 18 April sampai dengan 18 Mei 2021.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Menurut Shauma dan Zainal dalam Baihaqi & Mubarakah (2021), penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilaksanakan, dengan tujuan untuk menjelaskan kejadian atau fenomena yang sebenarnya, untuk menggambarkan secara nyata terhadap populasi yang ada dan tidak untuk mendeskripsikan suatu relasi (pemimpin dan karyawan).

Teknik pengambilan sampelnya adalah *non probability sampling* yaitu, teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Populasinya adalah karyawan PT. Lestari Persada Alam Subah Cabang PT. Darmex Agro Bengkayang yang berjumlah 82 orang. Sampling diatas bersifat *jenuh* (sensus), yang artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012 dalam Mubarak, 2019). Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Responden ditentukan berdasarkan jabatan dan posisi kerja. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2021.

Data penelitian diuji menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 16.0. Dalam pernyataan kuisisioner

terdapat lima (5) pilihan jawaban yaitu, sangat tidak setuju, kurang setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Menurut Nasution (2018), uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh sendiri atau secara parsial terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, kriteria dari uji hipotesis pada uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Data sekunder diperoleh dari berbagai referensi yang terkait dengan penelitian ini seperti, jurnal, artikel, dan penelitian skripsi terdahulu yang sudah dipublikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan profil mengenai objek penelitian yang dibuat untuk memberikan hasil penelitian, mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Persada Alam Subah. Sampel dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan kerjayang diuraikan sebagai berikut:

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Dilihat dari jenis kelaminnya, responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar jumlahnya daripada yang berjenis perempuan yaitu, 63 orang berbanding dengan 19 orang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa karyawan yang dibutuhkan oleh PT Lestari Persada Alam Subah mayoritas yaitu laki-laki.

Tabel 1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	63	76,8
Perempuan	19	23,2
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Identitas responden berdasarkan usia

Perbandingan identitas responden berdasarkan usia menunjukkan sikap kedewasaan pola pikir dan bertanggung jawab. Pada suatu perusahaan, usia sangat penting agar segala pekerjaan yang dipertanggungjawabkan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Usia bukan faktor penentu, tetapi usia menjadi faktor pendukung.

Dilihat dari usianya, kebanyakan karyawan perusahaan ini berusia-20-35 tahun sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Identitas responden berdasarkan usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 20 tahun	7	8,5
20-35 tahun	40	48,7
35-45 tahun	28	34,1
>45 tahun	7	8,5
Total	82	99,8

Sumber: Data Primer

Perusahaan Lestari Persada Alam Subah tersebut didominasi oleh karyawan yang masih tergolong muda. Pada rentang umur ini, dimana mereka berada dalam usia produktif yang dapat melakukan pekerjaan secara maksimal untuk memperoleh kinerja yang baik.

Identitas responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan dalam dunia kerja sangatlah penting dimiliki oleh orang lain agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pendidikan yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi cara berpikir dan bertindak dengan lebih baik untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Namun, tidak semua pekerjaan harus didukung oleh pendidikan yang tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan. Misalnya kebanyakan responden di PT. Lestari Persada Alam Subah ini, berpendidikan SMA seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
s/d SMP	34	41,5
s/d SMA	42	51,2
Diploma D3	4	4,8
S1	2	2,5
Total	82	100

Sumber: Data Primer

Terlihat pada Tabel 3 diatas, tingkat pendidikan yang paling banyak diselesaikan oleh pekerja di PT. Lestari Persada Alam Subah adalah SMA, yang kemudian SMP, diploma/D3, dan S1.

Identitas responden berdasarkan jabatan/posisi kerja

Berdasarkan jabatan atau posisi kerja, responden memiliki tingkat Pendidikan yang berbeda. Posisi kerja di PT. Lestari Persada Alam Subah yang paling banyak ditempati oleh responden adalah bagian pupuk dan bagian perawatan, 22 responden (26,8 %) yang kebanyakan berpendidikan terakhir SMA dibandingkan SMP.

Tabel 4. Identitas Responden berdasarkan jabatan/posisi kerja

Jabatan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
Kepala Tata Usaha	1	1,2
Asisten Afdeling	2	2,5
Bagian Administrasi	3	3,6
Kerani	2	2,5
Mandor	8	9,7
Humas	1	1,2
Satpam	7	8,5
Karyawan (Panen dan Tunas)	20	24,3
Karyawan (Pupuk dan Semprot)	22	26,8
Karyawan (Transportasi dan Pemeliharaan Jalan)	16	19,5
Total	82	99,8

Sumber: Data Primer

Dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan jabatan atau posisi kerja karyawan PT. Lestari Persada Alam Subah lebih dominan berkelamin laki-laki, dan berusia 20-35 tahun, berpendidikan SMA, dan bertugas di bagian pupuk dan perawatan.

Merujuk dari data usia dan tingkat pendidikan karyawan, masih perlu diberikan bimbingan, arahan, dan pelatihan-pelatihan yang akan mendukung hasil kinerja yang baik dan berkualitas.

Koesmono dalam Agustin (2021) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya sehingga tujuan utama perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan kepemimpinannya dengan tingkat kematangan karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya

pengaruh positif atau signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yakni, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar (0.008). Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fernanda & Sagoro (2016) yang melaporkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta sebesar (0.204). Hasil nilai uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar (0.008) < 0,05. Dengan melihat Tabel 6, koefisien korelasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar (0,289). Maknanya adalah hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Lestari Persada Alam Subah berpengaruh secara positif dan signifikan. Kemudian, determinan (R^2) mempunyai nilai sebesar (0,083) yang berarti juga berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh

Agustin (2021) yang melaporkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Persada Alam Subah.

Faktor variabel independen yang berpengaruh adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian. Hasil angket kuesioner menunjukkan bahwa responden yang paling dominan berusia 20-35 tahun yaitu, 50 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan kuesioner pada item sifat yaitu, "pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja karyawan". Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sangat baik, dimana pemimpin tanggap terhadap masalah-masalah yang menghambat kinerja karyawannya seperti, menyediakan tempat tinggal bagi karyawan, sarana dan prasarana yang memadai untuk dapat mendukung aktivitas kerja yang lebih baik. Sifat kepedulian pemimpin dalam membantu karyawan melaksanakan pekerjaan akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel dependen yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kemandirian menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sangat dominan yaitu, 57 orang menyatakan setuju terhadap kualitas kerja yang berbunyi, "Saya bekerja secara produktif, dapat memprioritaskan pekerjaan dan memprioritaskan hal yang penting". Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan, dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan memprioritaskan hal yang penting. Artinya, karyawan dapat

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya, sehingga peningkatan kinerja karyawan akan tetap bertahan dan meningkat.

Kinerja karyawan seperti inilah yang harus dipertahankan agar eksistensi perusahaan tetap meningkat. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan pada indikator kepemimpinan, sifat yang diterapkan oleh pimpinan PT. Lestari Persada Alam Subah. Kepemimpinan seperti ini, akan memberikan hasil kinerja yang baik dan dapat diterima serta diikuti oleh karyawannya.

Dengan kinerja yang baik, karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal seperti terlihat dari hasil olah data yang menunjukkan hasil yang positif atau signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Kinerja et al., 2016) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validas

Variabel	Kode Indikator	R Hitung	Keterangan
Kepemimpinan	KP_1	0,790	Valid
	KP_2	0,710	Valid
	KP_3	0,738	Valid
	KP_4	0,821	Valid
	KP_5	0,808	Valid
Kinerja Karyawan	KK_1	0,659	Valid
	KK_2	0,695	Valid
	KK_3	0,567	Valid
	KK_4	0,682	Valid
	KK_5	0,542	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Terlihat pada Tabel 5, variabel kepemimpinan (X) yang terdiri dari 5 pernyataan, memiliki nilai yang valid yaitu, R hitung > 0,05 dan untuk variabel kinerja karyawan R hitung > 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Kepemimpinan	0,909	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,826	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Pada uji reliabilitas semua pernyataan pada variabel X dan variabel Y, nilai Cronbach alpha diatas adalah 0.06 yang menyatakan reliabilitas.

Variabel kepemimpinan (X) memiliki nilai (0,909) yang menyatakan bahwa variabel (X) adalah reliabel, dan pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai (0,826) yang menyatakan bahwa variabel (Y) adalah reliabel. Jadi, uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa kedua variabel kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini menyatakan bahwa hasil uji reliabilitasnya yaitu "Reliabel".

Hasil Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

	RES_LN
N	82
Normal Parameters ²	.0000
Mean	.11937
Std. Deviation	.138
Most Extreme Differences	.132
Absolute Positive	-.138
Negative	1.253
Kolmogorov-Smirnov Z	.087
Asymp. Sig (2-tailed)	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Pengujian normalitas data menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, yang dilakukan dengan *Logaritma Natural*, yang semua bilangan rillnya atau positif bukan 0. Nilai signifikan untuk normalitas data harus melebihi 0,05 atau > 0,05. Hasil tabel diatas menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar (0,087) > 0,05 yang artinya data pengujian dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji regresi linear sederhana

Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 9 yang mencantumkan nilai konstanta yaitu,

(56,321) dan nilai koefisien yaitu, (0,204) untuk variabel bebas. Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji koefisien korelasi (R) dan uji determinasi (R2)

Hasil uji koefisien korelasi (R) dan uji determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Determinasi (R2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289	.083	.72	2.53432

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 8 menunjukkan bahwa besar korelasi kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) dilihat dari besar R (koefisien korelasi sederhana). Koefisien korelasi sederhana bernilai (0,289) atau (28,9%). Hal ini menggambarkan bahwa tingkat hubungan antar variabel dependen dan variabel independen dalam kriteria hubungan.

Koefisien Determinasi (R2) adalah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi sederhana. Koefisien determinasi antara variabel kepemimpinan dan kinerja adalah sebesar (0,083) atau (0,83%). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Uji Parsial (uji t)

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	56.321	5.361		10.507	.000
GKP	.204	.076	.289	2.699	.008

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan uji parsial (t) pada Tabel 9, nilai hasil uji parsial (t) menunjukkan perhitungan untuk T_{hitung} sebesar (2.699) lebih besar dari T_{tabel} sebesar (1.664) dan memiliki tingkat signifikansi sebesar (0.008) yang nilainya $<0,05$. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (kepemimpinan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pada hasil regresi linear sederhana, ditemukan pengaruh positif atau signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yakni, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sebesar (0.008), yang berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini terbukti berpengaruh signifikan, dan juga sejalan dengan penelitian Fernanda & Sagoro (2016) dimana kinerja karyawan memberikan kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan memprioritaskan hal yang penting, yang artinya bahwa karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya sehingga peningkatan kinerja karyawan akan

tetap bertahan dan meningkat. Kinerja karyawan seperti inilah yang harus tetap dipertahankan agar eksistensi perusahaan tetap meningkat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hasil analisis (uji t), dengan tingkat signifikan $<0,05$. Hasil (uji t) yang diperoleh yaitu, (0,008), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dimaknai dengan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

REKOMENDASI

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah:

1. Mengingat faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, maka pihak PT. Lestari Persada Alam Subah harus memperhatikan faktor kepemimpinan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya, untuk kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini dapat tersusun dan diselesaikan tentunya berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada Institut Shanti Bhuana, Bengkayang, dan seluruh

pihak di PT. Lestari Persada Alam Subah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Arsyad, L. (2015). Ekonomi Pembangunan dan Pembangunan Ekonomi. *Ekonomi Pembangunan Berkelanjutan*, 05(01), 1–37.
- Baihaqi, A., & Mubarakah, D. K. (2021). Analisis Komunikasi Interpersonal Dalam Pembentukan Akhlakul Karimah. 2203, 80–94.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Kinerja, T., Pada, K., Amanah, P. T., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- M Amri Nasution, SE, M. S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Warta Edisi*, 40(55).
- Mubarak, M. Z. (2019). Pengaruh Latihan Small Sided Games Menggunakan Metode Interval Terhadap

- Peningkatan Dribbling Pemain Sepakbola. *Biormatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 5(02), 144–149. <https://doi.org/10.35569/biormatika.v5i02.513>
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebudayaan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(1), 160–190.
- Umami Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iv Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 124–133. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>