PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD TIGA PUTRA DI KABUPATEN BULUKUMBA

Adrian Maulana Jamnur^{1*}, Zainal Ruma², Nurman³

^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar

E-mail: adrianmj017@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji apakah variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Tiga Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan UD Tiga Putra sebanyak 32 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel jenuh ialah berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang dikumpulkan dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Tiga Putra di Kabupaten Bulukumba. Artinya, setiap terjadi peningkatan kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan strategi kepemimpinan dengan penerimaan saran yang baik, komunikasi timbal balik, memperhatikan karyawan dan tidak hanya perusahaan serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan sebagai langkah dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, UD Tiga Putra perlu melakukan peningkatan tentang pimpinan dalam mengambil keputusan harus dijalankan secara mutlak oleh karyawan, karena hal tersebut akan berimbas pada tertekannya karyawan yang akan membuat kinerja karyawan tersebut menurun.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan

Abstract

This study aims to test whether the variables have an effect on employee performance at UD Tiga Putra. The population in this study is a total of 32 employees of UD Tiga Putra, while the sample in this study using the saturated sample technique will be found 32 people. The data collection technique used is a questionnaire. The data collected is then entered into a simple linear regression equation. The findings in this study indicate that partially the leadership variable has a positive and significant effect on employee performance at UD Tiga Putra in Bulukumba Regency. Hence, every time there is an increase in leadership it will improve employee performance and vice versa. So that the hypothesis in this study is accepted. Based on the results of the study, it can be said that companies need to maintain a leadership strategy by receiving good suggestions, paying attention to employees and not only the company and employee involvement in the company's decision-making process as a step in improving employee performance. In addition, UD Tiga Putra needs to improve on leadership in making decisions that must be carried out absolutely by employees, because this will have an impact on suppressing employees which will make the employee's performance decrease.

Keywords: Employees, Leadership, Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi yang semakin menglobal dewasa ini tidak saja dirasakan oleh negara-negara maju itu sendiri tetapi juga dirasakan dampaknya oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Beberapa deretan negara yang berada dalam deretan negara berkembang berusaha mempercepat langkah ke arah apa yang disebut sebagai negara-negara industri baru atau New Industrial Countries. Antisipasi era industrialisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya dengan mengikuti arus saja, dimna ada komponen utama yaitu terletak pada sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi baik fisik maupun psikologis. Dalam dunia kerja permintaan akan sumber daya manusia yang tampil sangat diperlukan baik itu dunia kerja yang bersifat islami ataupun non islami. Dimana permintaan keterampilan kerja tidak berkembang sejajar dengan perubahan di dalam sifat ketenagakerjaan, sehingga yang terjadi Sebagian besar tenaga kerja disegala tingkat pekerjaan dituntut untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Menurut pendapat (Swastha & Sukotjo, 2002) definisi atau pengertian perusahaan adalah “suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan”. Sedangkan menurut (K. Kadir, 2015) “kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya”. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan Pengertian Kepemimpinan menurut (Dubrin, 2009), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah “upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai”.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain, kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Armstrong (2003) dalam (Sudarmanto, 2009) menyatakan “kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk

mencapai hasil yang diharapkan”. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang.

Adapun fenomenanya, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan UD Tiga Putra, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Maka dari itu, Mangkunegara & Prabu (2008) menjelaskan “kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik”. Akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Selain itu, Bangun (2012) menyorot bahwa faktor lain yang memberikan pengaruh pada pengukuran kinerja karyawan ialah faktor kehadiran”. Seorang karyawan yang tidak bekerja atau tidak hadir pada saat jam kerja akan mengakibatkan pekerjaan yang harusnya dapat terselesaikan pada hari tersebut menjadi tertunda yang mengakibatkan performa seorang karyawan menurun. Pada UD. Tiga Putra, ditemukan fenomena pada rekapitulasi daftar absensi karyawan selama periode Februari 2021-Maret 2022 sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan UD. Tiga Putra

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah Karyawan Absen	%
		Sakit	Kep. Lain	Cuti	Tanpa Ket.		
Feb-21	32	2	1	-	-	3	9%
Mar-21	32	1	3	1	-	5	16%
Apr-21	32	1	1	1	-	3	9%
Mei-21	32	1	-	1	-	2	6%
Jun-21	32	2	2	3	-	7	22%
Jul-21	32	3	1	1	-	5	16%
Agu-21	32	1	2	-	-	3	9%
Sep-21	32	1	1	2	-	4	13%
Okt-21	32	2	1	1	-	4	13%
Nov-21	32	2	2	-	-	4	13%
Des-21	32	1	2	-	-	3	9%
Jan-22	32	1	3	1	-	5	16%
Feb-22	32	-	1	1	-	2	6%
Mar-22	32	1	1	2	-	4	13%

Sumber: UD Tiga Putra, dikelola 2022

Dilihat pada Tabel 1, diketahui bahwa terjadi fluktuasi pada rekapitulasi absensi/kehadiran karyawan pada UD Tiga Putra selama satu tahun terakhir. Tingkat absens yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni 2021, selain itu pada bulan lainnya terlihat tingkat karyawan yang tidak hadir mencapai 16% dari keseluruhan total karyawan yaitu pada bulan Maret dan Juni 2021 serta Januari 2022. Meskipun belum terdapat standar yang menunjukkan tingkat absensi karyawan memiliki frekuensi yang rendah atau tinggi, akan tetapi fenomena fluktuatif yang terjadi pada rekapitulasi absensi karyawan pada UD. Tiga Putra mengindikasikan bahwa hal tersebut merupakan gejala awal dari ketidakefektifan kinerja karyawan pada UD. Tiga Putra.

Berdasarkan latar permasalahan di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti kepemimpinan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penelitian bertujuan untuk menguji apakah variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UD Tiga Putra.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD Tiga Putra” Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Ghozali, 2013)

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Tiga Putra sebanyak 32 orang. Sedangkan sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah teknik sampel jenuh, yang mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, ditetapkan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi pada UD Tiga Putra yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

2.3. Definisi Operasional Variabel

1) Kepemimpinan

Menurut (Kurniawan, 2011) kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi ditemukan konsep-tualisasi kepemimpinan dalam banyak halberbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”. Perbedaan tersebut dapat diukur dari kualitas pribadi, tindakan administrasi, hubungan kerja, pemberian penghargaan, dan pemecahan masalah sebagai indikator dari kepemimpinan.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi karyawan UD Tiga Putra tentang hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Bekerjasama.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan.

2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana adalah studi mengenai ketergantungan satu variabel dependen (terikat) dengan salah satu atau lebih variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Sebelum melakukan analisis regresi sederhana, untuk mendapatkan nilai yang baik maka penulis melakukan pengujian instrumen pengumpulan data yang berupa uji validitas dan uji reabilitas.

2.6. Analisis Regresi Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Variabel yang akan dikorelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, adapun rumusnya antara lain (S. Kadir, 2015):

$$Y = a + bx + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

x = Kepemimpinan

et = Variabel Pengganggu (*Error of Term*)

2.7. Pengujian Koefisien Determinasi

Fungsi dari uji (R^2) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, Uji R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisarnya antara $-<R^2<1$. Dalam hal ini pengujian menggunakan SPSS for Windows.

1) Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1. Uji Keabsahan Data Penelitian

1) Uji Validitas

Secara sederhana uji validitas yaitu dimanfaatkan pengukuran sah atau tidaknya sebuah angket. Untuk mengetahui item pernyataan valid atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel yang diperoleh. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) maka butir pernyataan tersebut valid, begitupula sebaliknya. Untuk menentukan r tabel yaitu dengan $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,306. Hasil uji perbandingan r tabel dan r hitung pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Variabel	Validitas		Keterangan
	r hitung	r tabel	
Kepemimpinan (X)			
Kepemimpinan 01	0,582	0,306	Valid
Kepemimpinan 02	0,455	0,306	Valid
Kepemimpinan 03	0,703	0,306	Valid
Kepemimpinan 04	0,729	0,306	Valid
Kepemimpinan 05	0,653	0,306	Valid
Kepemimpinan 06	0,720	0,306	Valid
Kepemimpinan 07	0,615	0,306	Valid
Kepemimpinan 08	0,397	0,306	Valid
Kepemimpinan 09	0,504	0,306	Valid
Kepemimpinan 10	0,733	0,306	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Kinerja Karyawan 01	0,782	0,306	Valid
Kinerja Karyawan 02	0,635	0,306	Valid
Kinerja Karyawan 03	0,404	0,306	Valid
Kinerja Karyawan 04	0,743	0,306	Valid
Kinerja Karyawan 05	0,635	0,306	Valid
Kinerja Karyawan 06	0,87	0,306	Valid
Kinerja Karyawan 07	0,629	0,306	Valid

Kinerja Karyawan 08	0,446	0,306	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 09	0,784	0,306	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan 10	0,844	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: SPSS 25, data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas dalam riset ini menunjukkan bahwa keseluruhan item masing-masing pernyataan untuk variabel kepemimpinan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang telah di tentukan sebelumnya (r hitung $>$ 0,306). Hal ini berarti dalam penelitian ini semua item pernyataan baik variabel independen (kepemimpinan) maupun variabel dependen (kinerja karyawan) valid sehingga pernyataan ini dapat digunakan untuk mengukur atau digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Reabilitas

Pada penelitian ini, digunakan model *cronbach's alpha* untuk mengukur reabilitas atau konsistensi internal di antara item-item pernyataan yang diajukan dalam sebuah instrumen penelitian. Penentuan reabilitas pada variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan cara membandingkan nilai *cronbach's alpha* dan nilai 0,60. Variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* $>$ 0,60, begitupun sebaliknya. Berikut hasil uji reabilitas dalam riset ini:

Tabel 3 Hasil Uji reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X)	0,823	10	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	10	<i>Reliabel</i>

Sumber: SPSS 25, data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan (X) sebesar 0,823 sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai sebesar 0,873. Kedua nilai tersebut berarti bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel (*Cronbach's Alpha* $>$ 0,60).

3.1.2. Analisis Regresi Sederhana

Data yang telah dikumpulkan berdasarkan jawaban responden kemudian dilakukan analisis untuk menentukan hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dalam penelitian ini yaitu penentuan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Tiga Putra. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Berikut ini hasil uji regresi sederhana yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,078	4,377	
	Total Kepemimpinan	1,056	,100	,887

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25, data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,078 + 1,056X$$

Dimana:

- 1) Konstanta pada persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang dihasilkan yaitu 2,078 yang memiliki arti bahwa nilai tersebut ialah nilai Kinerja karyawan apabila kepemimpinan di asumsikan bernilai 0.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan yang dihasilkan pada model regresi di atas diperoleh hasil sebesar 1,056 bernilai positif yang memiliki arti bahwa apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan maka juga akan berakibat pada peningkatan pada kinerja karyawan pada UD Tiga Putra, begitupun sebaliknya apabila terjadi penurunan nilai kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun.

3.1.3. Pengujian Hipotesis

1) Uji Keofisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam persentase yang nilai nya berkisar antara 1 dan 0, semakin mendekati satu atau sama dengan satu semakin kuat kemampuan variabel tersebut dalam menjelaskan variabel terikat, begitupun sebaliknya. Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,780	1,918

a. Predictors: (Constant), Total Kepemimpinan

Sumber: SPSS 25, data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai r square sebesar 0,787 yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan mampu menjelaskan variabel Kinerja karyawan dengan baik atau sebesar 79% dan sisanya yaitu (79% - 100% = 21%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

2) Uji Parsial

Uji parsial atau uji t digunakan dalam menentukan hubungan atau pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dalam penelitian ini. Kriteria yang digunakan untuk menentukan pengaruh antar variabel tersebut dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima (berpengaruh) dan begitu juga sebaliknya. T tabel ditentukan dengan derajat kebebasan atau df = n-1 = 32-1 = 31. Sehingga diketahui pada nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% ialah sebesar 1,696. Berikut hasil uji parsial pada penelitian ini:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,078	4,377		0,475	,007
	Total Kepemimpinan	1,056	,100	,887	10,537	,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 25, data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan ialah 10,537 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dalam penelitian ini (10,537 > 1,696) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Tiga Putra.

3.2 Pembahasan

Hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Tiga Putra yang dapat dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 10,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau t hitung > t tabel (10,537 > 1,696) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) atau dengan kata lain apabila terdapat peningkatan pada kepemimpinan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Menurut (Thoha, 2010) mengemukakan bahwa dengan memanfaatkan kepemimpinan maka pemimpin akan memengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawannya pada kejelasan tugas dan tanggung jawab, tujuan bisnis, kepuasan atas kerja serta pelaksanaan kerja yang efektif dan optimal. Meskipun tiap-tiap pemimpin memiliki kepemimpinannya masing-masing, kepemimpinan yang secara umum berarti pimpinan yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahan untuk dapat berbuat lebih atau berusaha dalam tujuan perusahaan yang sa (Rangkuti et al., 2021) lah satunya pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik .

Sejalan dengan hal tersebut temuan hasil penelitian pada UD Tiga Putra ditemukan hasil jawaban untuk variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang diajukan dengan menggunakan indikator sifat, kebiasaan, temepremen, watak dan kepribadian memperoleh jawaban rata-rata yang berada pada kelas interval “sangat tinggi” yaitu rentang nilai 4,21-5,00. Hal tersebut juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan pada UD Tiga Putra sangat baik.

Nilai rata-rata tertinggi untuk item pernyataan variabel kepemimpinan yaitu pada item 6 yang menunjukkan hasil jawaban responden dengan rata-rata 4,53. Jawaban responden pada item ini yaitu 18 orang menjawab “Sangat Setuju” dan 14 orang lainnya menjawab “setuju”. Hal ini berarti bahwa pimpinan di perusahaan UD Tiga Putra selalu memberikan dukungan terhadap usaha karyawannya dalam penyelesaian tugasnya. Dengan demikian, kondisi hubungan yang dibangun oleh pimpinan dan karyawannya pada UD Tiga Putra menunjukkan hubungan yang positif, dengan dukungan yang diberikan oleh pimpinan baik berupa moral dan fisik akan menciptakan situasi kerja yang kondusif yang juga akan memacu kinerja karyawan untuk lebih baik. Dukungan pimpinan juga akan menciptakan semangat tim para karyawan dan kepercayaan antara pimpinan dan karyawan.

Selain itu, 7 item lainnya juga memiliki nilai rata-rata yang masuk ke dalam kategori “sangat tinggi” yang berarti bahwa rata-rata karyawan pada UD Tiga Putra memberikan jawaban “setuju” atas item yang diajukan. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan UD Tiga Putra membuat hubungan yang dibangun oleh pemimpin dan karyawan sangat baik atau positif. Dengan hubungan interaksi positif yang demikian akan mampu membuat para karyawannya meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertahankan kepemimpinan terutama pada aspek pimpinan yang mampu menerima saran, melibatkan karyawan dalam keputusan perusahaan, serta senantiasa memperhatikan kondisi karyawannya maupun kepentingan UD Tiga Putra.

Selanjutnya, nilai rata-rata yang paling rendah pada variabel kepemimpinan ditunjukkan pada item 2 tentang pimpinan menganggap keputusan yang dibuatnya adalah keputusan yang mutlak dilakukan, menunjukkan bahwa dari keseluruhan total jawaban responden terdapat 8 orang menjawab “sangat setuju, 22 orang menjawab “sangat setuju” dan 2 orang lainnya menjawab “kurang setuju. Jawaban responden tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 4,17 yang masuk dalam kategori “tinggi” hal tersebut memperlihatkan bahwa jawaban responden didominasi dengan jawab setuju bahwa pimpinan pada UD Tiga Putra dalam keputusan yang dibuat merupakan keputusan yang mutlak dilakukan. Hal tersebut akan menyebabkan kemungkinan terjadinya tekanan antara karyawan dengan atasan apabila terjadi perbedaan pendapat dan juga menimbulkan keluhan dan adanya peluang terjadinya karyawan yang keluar perusahaan karena kurangnya rasa nyaman yang tentunya juga akan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini UD Tiga Putra perlu lebih memperhatikan item ini yaitu mengenai sifat pimpinan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan yang dapat mengganggu kenyamanan maupun interaksi antara karyawan dan pimpinan.

Menurut (Aisah, 2020), kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja, namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya perberdayaan pada bawahan (Swastha & Sukotjo, 2002b). Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membuat karyawan akan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan. sehingga semakin tinggi sifat kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Jawaban-jawaban responden pada variabel kinerja perusahaan menunjukkan bahwa item-item yang diajukan untuk dijawab oleh responden memperoleh hasil jawaban dengan

nilai rata-rata yang berada pada kategori “sangat tinggi” yang juga berarti karyawan pada UD Tiga Putra sangat setuju terhadap pernyataan mengenai indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya serta kemandirian. Yang perlu diperhatikan disini adalah pada item 1 yang juga merupakan perolehan nilai terendah di mana terdapat 2 orang yang menjawab “kurang setuju”, yang memberikan gambaran bahwa masih terdapat karyawan yang kurang memperhatikan standar mutu dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga perlu ditingkatkan.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh (Oktarina, 2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hardjanti, 2011) memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan teori, hasil penelitian dan penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Tiga Putra.

4. KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Tiga Putra, kesimpulan yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UD Tiga Putra yang dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung $>$ t tabel ($10,107 > 1,701$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa apabila kepemimpinan meningkat maka akan diikuti pula peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan UD Tiga Putra memiliki nilai rata-rata lebih besar dari 4,21 atau dengan kata lain berada pada kategori “sangat tinggi”. ini berarti setiap indikator kepemimpinan dijelaskan dengan baik.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Tiga Putra, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini ialah:

1. Bagi perusahaan yaitu UD Tiga Putra, karena hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mempertahankan strategi kepemimpinan dengan penerimaan saran yang baik, komunikasi timbal balik, memperhatikan karyawan dan tidak hanya perusahaan serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan sebagai langkah dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, UD Tiga Putra perlu melakukan peningkatan tentang pimpinan dalam mengambil keputusan harus dijalankan secara mutlak oleh karyawan, karena hal tersebut akan berimbas pada tertekannya karyawan yang akan membuat kinerja karyawan tersebut menurun.
2. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lainnya yang memungkinkan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti motivasi, kompensasi, pelatihan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50.
- Bangun, T. I. (2012). *Pengembangan sumber daya Manusia Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada.
- Dubrin, A. J. (2009). *Political behavior in organizations*. Sage.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjanti, T. B. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2).
- Kadir, K. (2015). Statistik terapan, konsep contoh dan analisis data menggunakan program SPSS. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kadir, S. (2015). Statistika Terapan: Konsep. Contoh Dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan, A. W. (2011). Peran Kepemimpinan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Proseding. Seminar Nasional & Call For Paper UMSIDA 2011*.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktarina, D. (2018). Prediksi financial distress menggunakan rasio keuangan, sensitivitas makroekonomi, dan intellectual capital. *Ultima Accounting: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 16–33.
- Rangkuti, E., Singarimbun, F. R., & Superizal. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 80–86.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.17>
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Swastha, B., & Sukotjo, I. (2002a). Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Swastha, B., & Sukotjo, I. (2002b). Pengantar Bisnis Modern, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen. Cetakan ke 15*. Jakarta. Rajawali Press.