

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG UJUNG BATU POS BANGUN JAYA

Oleh

Faira Medina Dzikra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : fairamedinadzikra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : This research was conducted at PT FIF Ujung Batu Branch Group Pos Bangun Jaya. This research aimed to know The effect of leadership on employee performance at PT FIF Ujung Batu Branch Group Pos Bangun Jaya. The population in this study is all employee's totaling 30 people. The sampling technique in this study used the sampling census method. Data analysis used in this study uses quantitative descriptive method. Based on the results of data processing carried out from the results of hypothesis testing with the t test obtained tcount (3.402) greater than the value of t table (1.699), with a significant level of $0.02 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means leadership has a significant effect of employee performance at PT FIF Ujung Batu Branch Group Pos Bangun Jaya. For the coefficient of determination (R^2) the value of determination coefficient (R^2) of 0.523 means that the contribution or contribution of independent variable to the dependent variable is 0.292 or 29,2% while the remaining 70,8% is influenced by other variables that are ignored or not examined.

Keywords: *Leadership, Employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, pengelolaan setiap aspek perusahaan harus secara profesional demi keberlangsungan perusahaan tersebut. Saat ini, persaingan di dunia bisnis membuat perusahaan harus siap untuk berlomba-lomba untuk terus untuk menjadi perusahaan yang unggul. Perusahaan akan terus melakukan inovasi guna mendapatkan tujuan secara efektif dan efisien. Kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu. Sehingga kemampuan dalam mengembangkan sumber daya manusia sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan (Jufrizen dan Khairani. 2020:67).

Indonesia memiliki masalah dalam pengangan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan sumber daya manusia (SDM) Indonesia menurut Human Development Indeks yaitu berada pada urutan

121 dari 185 negara hal ini akan berdampak pada rendahnya daya saing dalam berbagai bidang (Novziransyah, 2017:13).

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan penting, potensi tenaga kerja harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin sehingga pada akhirnya nanti memberikan output yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan tidak hanya terpusat pada peralatan modern dan canggih saja tetapi peran tenaga kerja sangat diperlukan karena semua kendali peralatan modern tersebut dapat dikendalikan hanya dengan manusia.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pada Tabel 1 berikut ini akan ditampilkan data kinerja karyawan di PT.

FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun

Jaya pada tahun 2016-2020

Tabel 1
Tingkat Kedisiplinan Karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya Selama 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Setahun (Hari)	Jumlah Kehadiran Setahun (Hari)	Keterangan			Jumlah hari kerja yang tidak disiplin
				Telat hadir	Pulang cepat	Alpha	
2016	30	300	9.000	40	22	7	69
2017	30	303	9.090	33	24	6	63
2018	30	300	9.000	35	20	6	61
2019	31	304	9.424	41	25	7	73
2020	31	300	9.300	39	25	8	72

Sumber : PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya 2021

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan selama periode 2016-2020 mempunyai jumlah ketidak disiplin paling tinggi yaitu pada tahun 2019 dengan jumlah ketidaksiplinan karyawan selama setahun adalah 73 hari. Sedangkan tingkat ketidak disiplin karyawan selama periode 2016-2020 yang paling rendah yaitu pada tahun 2018 dengan jumlah ketidak disiplin karyawan selama setahun adalah 61 hari. Berdasarkan table 1 perbedaan tingkat kehadiran karyawan PT. FIF Group Ujung Batu Pos Bangun Jaya setiap tahun salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan perusahaan yang tidak dapat mengorganisir setiap karyawan sehingga bertindak kurang disiplin.

Organisasi harus mempunyai SDM yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik dan tepat terhadap kinerja karyawannya. Salah satu upaya yang dilakukan yakni memiliki pemimpin yang baik dalam menjalankan satu sistem kepemimpinan yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya bagaimana kinerja karyawan. Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah lembaga ialah sulitnya untuk dapat membangun

sumber daya manusia (SDM) yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi.

Faktor sulitnya memiliki sumber daya manusia yang hebat tak terlepas pula karena minimnya jiwa kepemimpinan yang di miliki oleh para pemimpin dalam sebuah lembaga (Khoiri dan Nurul, 2019:80) . Oleh karena itu memperhatikan praktik kepemimpinan pada setiap unit sosial apalagi di perusahaan hal ini menjadi penting dan genting. peran manajemen sumberdaya manusia dalam perusahaan, sangat dibutuhkan, antara lain melalui dukungan pola kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Nurhayati 2012). Disisi lain kebutuhan akan penempatan yang tepat memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan motivasi kerja karyawan yang tinggi, namun dalam implementasinya banyak sekali tantangan yang harus di hadapi.

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Isvandiari, 2018 :17).

Selain itu, sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan organisasi dengan mengimplementasikan aspek budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial untuk seluruh anggota organisasi (Muizu et al, 2019:63).

Menurut Hasibuan dalam Yapentra (2018:242) Suatu kepemimpinan yang berhasil akan memberikan dampak dengan disegani dan disukainya seorang pemimpin oleh bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tingginya tingkat kedisiplinan karyawan disebabkan adanya keteladanan dari Pimpinan. Pada Tabel 2 merupakan data kepemimpinan PT.FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya mengenai cara kepemimpinan diperusahaan.

Tabel 2
Data kepemimpinan PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya Selama 2016-2020

No	Tahun Jabatan	Nama pemimpin	Cara Kepemimpinan
1	2016-2020	Hendra Siregar	1.Tegas dalam mengambil keputusan ketika terdapat masalah dan pelanggaran 2.Disiplin dan bertanggung jawab 3.Adil kepada setiap karyawan 4.Mampu memberikan solusi dan menerima ide atau masukan dari karyawan

Sumber : PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui selama jangka waktu 5 tahun tidak terjadi perubahan kepemimpinan PT.FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya. Jabatan kepemimpinan PT.FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya dipimpin oleh Hendra siregar. Dalam kepemimpinannya selama jangka waktu 5 tahun, ia memiliki sifat seorang pemimpin disebuah perusahaan semestinya akan tetapi didalam kepemimpinannya terdaapat kekurangan yaitu sikap

kurang memotivasi dan apresiasi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal. Kepemimpinan diperusahaan harus membuat karyawannya giat dalam bekerja dengan segala perlakuan dalam memimpin perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mengorganisir karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat optimal.

Berikut jumlah nasabah PT.FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya selama 2016-2020:

Tabel 3
Jumlah Konsumen PT.FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya Selama 2016-2020:

No	Tahun	Target Konsumen	Realisasi	Persentase(%)
1	2016	1560	1585	98,4
2	2017	1800	1830	98,3
3	2018	1920	1970	97,4
4	2019	2280	2340	97,4
5	2020	2400	1260	52,5

Sumber : PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui selama jangka waktu 5 tahun target konsumen FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya semakin meningkat dengan target terbesar pada tahun 2020 yaitu sebesar 2400 total konsumen. Target konsumen pada PT.FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya mampu direalisasikan setiap tahunnya dengan hasil akhir berupa jumlah konsumen melebihi dari target sampai tahun 2019. Pada tahun 2020 dengan target konsumen sebesar 2400 orang, realisasi pada PT.FIF Group Cabang Ujung

Batu Pos Bangun Jaya hanya mampu mendapatkan 1260 orang konsumen, hal ini dikarenakan target yang terlalu besar akan tetapi kurang optimalnya kinerja karyawan. Faktor lain yang menjadi kendala utama yaitu kondisi pandemic Covid-19 yang menyebabkan penurunan perekonomian sehingga berimbas pada pencapaian realisasi jumlah konsumen. Pencapaian target konsumen memang terpenuhi setiap tahun, akan tetapi jumlah target belum termasuk memuaskan dikarenakan target konsumen tidak jauh dari target konsumen yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya. Hal ini berkaitan dengan kepemimpinan perusahaan, apalagi kondisi tahun 2020 yang sangat menurun jumlah target konsumennya. Faktor sikap kepemimpinan sangat berpengaruh pada jalannya perusahaan disetiap kondisi ekonomi, sehingga bersama dengan sikap kepemimpinan tersebut dapat menemukan solusi yang baik untuk keberlangsungan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan adanya hasil yang berbeda sehingga terdapat gap teopri mengenai penelitian tersebut. Penelitian yang telah dilakukan dari Khoiri dan Nurul (2017) Hasni, et al (2020); Dehotman (2020) dan penelitian Purwanto, et al (2020) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian dari Sukarja dan Machasin (2015) Salutondok dan Soegoto (2015); serta

penelitian dari Sari dan Hendro (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas peranan kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan. Mengacu pada kondisi ekonomi dan terdapat ketidakseragaman hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dipandang perlu untuk melihat lebih jauh kompleksitas tersebut dari sisi akademis. Maka dari itu peneliti ingin melakukan kajian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya yang belum memuaskan dari hasil target konsumen setiap tahunnya.

Dari latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti ini lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya**”

Perumusan Masalah

Dari uraian tersebut diatas maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya adalah: Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: Untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan merupakan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara

aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti yang lebih luas, kepemimpinan atau leadership adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.³ Kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada.

Apabila kepemimpinan dibatasi oleh tata aturan birokrasi, atau dikaitkan dengan suatu organisasi tertentu. Hal tersebut dinamakan manajemen. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak atau pembuatan aturan-aturan baru. Dalam konteks structural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan memengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. adapun dalam konteks non struktural.

Bashori (2019:74) mengungkapkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan keorganisasian, melakukan respon terhadap krisis dan menggunakan semua potensi organisasi dalam rangka pertumbuhan (growth) dan tercapainya tujuan organisasi, keyakinan yang kuat tentang cita-cita bersama, dan sinergi semua komponen di dalamnya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dan kondisi sosial kehidupan kelompok organisasi. Fungsi kepemimpinan yang harus ditunjukkan oleh pemimpin adalah menciptakan visi, misi dan rasa memiliki sebagai sebuah komunitas, membantu mengembangkan komitmen, menginspirasi kepercayaan, membantu menggunakan pengaruh mereka, memfasilitasi, memberi semangat pada yang lain, bertindak sebagai model dan menopang tim (Bashori, 2019:77).

Kepemimpinan memiliki fungsi untuk menggerakkan bawahan agar mau bertindak dan berbuat sesuatu guna menyukseskan program kerja yang telah ditentukan dan dirumuskan sebelumnya. Dalam hal ini, berhasil tidaknya suatu program dalam organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kompetensi dan kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinannya, baik sebagai leader maupun manager. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan sebagai leader lebih menekankan pada interaksi manusiawi (human interactions) untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan. Sedangkan fungsi manager lebih terfokus pada upaya untuk mengatur dan menggerakkan orang lain (Bashori, 2019:77).

Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2013:27), indikator – indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

a. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap – harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apa bila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

b. Penghargaan terhadap ide bawahannya

Penghargaan ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide – ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

c. Memperhitungkan perasaan para pegawai

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi

manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para pegawai

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan – harapan bagi perilaku individu. Dari harapan – harapan ini akan menghasilkan peranan – peranan yang tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan bagi kenyamanan kerja para bawahannya

e. Perhatian pada kesejahteraan pegawai

Seorang pemimpin dan fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seseorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian dari segi kesejahteraan mereka. Misalnya berbuat baik kepada bawahan, berkonsultasi dengan bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan sering kali ditandaidengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahan.

f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas yang di percayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor – faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya. Seorang pemimpin harus mampu

mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku. Serta mampu memberikan motivasi bagi bawahan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktifitas kerja. Dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

g. Pengakuan atas status para pegawai secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang di sandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan diatas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status parabawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Kinerja Karyawan

Dalam suatu bisnis karyawan adalah suatu aset yang tidak dapat dihilangkan dari tercapainya suatu tujuan dari perusahaan. Tenaga kerja tersebut adalah sebuah hasil yang disebut dengan kinerja, kinerja itu sendiri adalah suatu capaian atau hasil yang dilakukan oleh pegawai yang tujuannya sudah di rencanakan oleh perusahaan terlebih dulu atas kesepakatan bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Isvandiari, 2018:17).

Mangkunegara (2014 : 9) menyimpulkan bahwa “ Kinerja Sumber Daya Manusia atau Prestasi kerja adalah hasil karya atau kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiar, 2018:19) . Kinerja karyawan sangat penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gomez (2010:36) berpendapat bahwa indikator kinerja karyawan yang pada umumnya memiliki.

- a. Kualitas kerja, yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- c. Pengetahuan pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d. Kreativitas, keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul.
- e. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
- g. Ketergantungan, yaitu kesadaran untuk dapat di percaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- h. Kualitas personal, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Omolayo dalam (Hasni et al., 2020:29) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari

pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan tingkah laku pemimpin itu sendiri. kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Montowidlo dan Rashidpoor dalam (Hasni et al., 2020:30) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam periode waktu tertentu yang berhubungan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Obasan (Hasni et al., 2020:30) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau kontribusi yang diberikan karyawan untuk pencapaian tujuan

Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri.

Diambil kesimpulan dari kedua variabel tersebut saling berhubungan yang saling menguntungkan ketika hubungan pimpinan dengan karyawan atau bawahan nya baik maka hasil yang didapat baik pula. Dapat dilihat juga meningkatnya perusahaan akibat hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan nya, karena bagi karyawan apabila mereka diperlakukan baik dan dipimpin oleh pemimpin yang jujur, memotivasi, ramah, dan gampang bergaul maka mereka akan lebih giat lagi bekerja, tentu saja hal yang baik untuk perusahaan. Sebaliknya apabila atasan memperlakukan bawahan nya sesuka hati nya maka bawahan nya juga akan melakukan hal yang sama, mereka tidak sepenuh hati dalam bekerja. Maka dari itu sikap pemimpin sangat berpengaruh pada suatu perusahaan. Variabel

ini yang berkaitan dengan kepemimpinan cocok untuk situasi sekarang ini. Dan menurut teori tidak ada variabel yang cocok atas segala kondisi.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. (Suryabrata dalam Roni Andespa, 2012:95). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang serta landasan teori yang dikemukakan, maka peneliti menarik hipotesis “diduga kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT.FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya”

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabelnya adalah

- a. Kepemimpinan (Variabel X)
- b. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya, Rokan Hulu.

Jenis dan Sumber Data

Data primer

Menurut Sugiyono (2016:156) data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari lokasi penelitian yang dihimpun melalui responden dengan menyebarkan kuisioner pada Karyawan di PT.FIF GR OUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya, Rokan Hulu

Data sekunder

Menurut Sugiyono (2016:156) data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil yang sudah jadi atau berupa dokumen yang berkaitan

dengan masalah yang diteliti berupa sejarah singkat, struktur organisasi dan aktivitas nya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti”. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan PT.FIF GROUP cabang ujung Batu Pos Bangun Jaya, Rokan Hulu yang berjumlah 32 karyawan yang terdiri dari karyawan dengan jabatan yang berbeda di PT.FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT.FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Nonprobability Sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono 2016:85). Dari hal diatas maka peneliti memakai data sampel yaitu karyawan PT.FIF GROUP Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya yang berjumlah 31 orang

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2009: 8), kuantitatif adalah penelitian berdasarkan

pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh.

HASIL PENELITIAN

Metode Deskriptif

Hasil dari rekapitulasi jawaban responden tentang Kepemimpinan (X) memperoleh nilai rata-rata 4,29 dan hasil dari rekapitulasi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai 4,27, ini menunjukkan bahwa kriteria jawaban

responden = baik/setuju dengan pernyataan-pernyataan yang telah diajukan.

Metode Kuantitatif

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap terikat, serta untuk melihat besaran perubahan peningkatan variabel terikat, akibat dari perubahan variabel bebas sebesar satu-satuan. Berikut adalah hasil output regresi linier sederhana.

Tabel 4
Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.892	10.451		3.147	.004
	KEPEMIMPINAN	.590	.174	.541	3.402	.002

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS. 24, 2021

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 2 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 32.892 + 0,590X$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui nilai konstanta sebesar 32,892 artinya jika kepemimpinan konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 32,892. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,590 maka setiap pengaruh kepemimpinan bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,590.

Uji t

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada tabel 4 diatas, menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki thitung sebesar 3,402 lebih besar dari tabel sebesar 1,699 menyatakan Ho ditolak.

Titik persentase distribusi t jumlah sampel sebanyak 30 orang responden $df = (N-2)$ menjadi 2 responden jadi ttabel sebesar 1,699 dengan tingkat signifikan 0,02 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas promosi penjualan (X), terhadap variabel terikat keputusan membeli (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.267	4.442

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diketahui nilai R Square (R²) sebesar 0,292 atau 29,2 %. R Square ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel kepemimpinan terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan yang bisa diambil adalah besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah 29,2 % sedangkan sisanya sebesar (100 % - 29,2 %) = 70,8 %) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil Uji instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan Reliabilitas menunjukkan bahwa instrument dinyatakan Valid sebab R hitung > R table, dan menyatakan reliable karena dalam pengujian nilai Cronbach Alpha variabel Kepemimpinan sebesar 0.763 dan Cronbach Alpha variabel Kinerja karyawan sebesar 0.771, artinya lebih besar dari nilai yakni 0.06,
2. Dari hasil penelitian diterima bahwa Variabel kepemimpinan (X) dengan t_{hitung} 3,402 lebih besar dari t_{tabel} 1,699 dengan tingkat signifikan 0,02 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya.

3. Berdasarkan uji determinan (R) diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya sebesar 29.2%, sedangkan sisanya sebesar 70.8% dijelaskan melalui faktor-faktor lainnya.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya agar lebih maksimal, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya diharapkan peran kompetensi kepemimpinan dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga semakin meningkatnya kepemimpinan maka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi pimpinan PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya disarankan untuk lebih menghargai dan memuji para pegawai yang bekerja dengan baik dan dapat membangkitkan rasa percaya diri bawahan dalam mencapai pegawai sebagai peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan PT FIF Group Cabang Ujung Batu Pos Bangun Jaya disarankan lebih berpenampilan dengan baik dan lebih mampu dalam menjelaskan pekerjaannya terhadap pimpinan untuk kemajuan perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dari

penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Andespa, Roni. 2014. *Metode Riset Bisnis*. Yayasan Pendidikan dan Keterampilan Al-Huda Press.
- Arianty, N. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Tools Vol. 51 Juni 2015, 1-16.
- Bashori, 2019, *Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Mengelola Lembaga pendidikan Islam* .Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 03 No. 02 (2019) : 73-84
- Dehotman, Khornelis. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. ZANAFPA Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Pekanbaru
- Dwi Yuniart, d. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan*. INDEPT, Vol. 4, No. 1 Februari 2014, 11-19.
- Fauzi, H. (2012). *Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung)* .Jurnal Pendidikan Universitas Garut Vol. 06; No. 01; 2012; 1-8
- Gomez. 2010. *Indikator Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Handoko. 2013. *Indikator Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasni, Putri. dkk. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang* Deng. Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis, Vol.1 No.1 Oktober 2020
- Isvandiary,A. 2018. *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG MALANG*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018
- Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani.2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol. 3 No. 1 .Medan
- Khoiri, Moh,dan Nurul Rahma Oktavia. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan*.Fakultas Ilmu Pendidikan dan keguruan Universitas Pamulang
- Media Septidira, dan Ridwan Nurazi, Nasution. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* .Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, Bengkulu
- Muizu, W. O. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* . *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1, Maret 2014: 1-13 , 1-13
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta (S, 2010)
- Nurhayati, Tati.(2012). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi*

- Kerja*. Jurnal Edueksos Vol I No 2, Juli - Desember 2012
- Novziransyah, Nanda. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*. Jurnal JUMANTIK Volume 2 nomor 1, Mei 2017.Medan.
- Purwanto ,Agus et al . 2020.*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator*. *Journal of education ,psychologi and counselling* Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446
- Salutondok, Yohani dan, Agus Supandi Soegoto. (2015).*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.849-862
- Sari, S dan O Hendro. (2017). *Pengaruh Kreativitas, Komunikasi, dan Kepemimpinan Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa pada SMP Negeri di Kecamatan Ilir Timur II Palembang*. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen 2 (1), 74-87
- Setiawan, K. C. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level* . *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53, 43-53.
- S, T. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sbu Pos Prima Direktorat Operasi PT.Pos Indonesia*. jurnal manajemen vol. 9 no. 2 mei 2010, 45-62
- Sudaryono. 2014. “Perilaku Konsumen Dalam Prespektif Pemasaran”. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(2), 270-284
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014*, 1-20.
- Trang, D. S. (2013). *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya*. *Jurnal EMBA vol. 1 september 2013 hal 208-216*, 208-216.
- Wanasapura, Silvera dan Liliana Dewi.(2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek*. Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra, Surabaya
- Wa Ode Zusnita Muizu. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran. Bandung
- Wibowo, u. b. (2011). *Teori Kepemimpinan*. *Bkd Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-16.
- Yapentra, Arhipen, 2018, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Gugru Sekolah Menengah Kujuaran Swasta “X” Pakanbaru*, Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, UMRI, Vol 8 No. 2