

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM KINERJA KARYAWAN

Sandi Kurniawan<sup>1</sup>· Muhammad Arif Andriansyah<sup>2</sup>· Deny Achmad Rahendra<sup>3</sup>· Anis  
Ibnal Firasil Adam<sup>4</sup>· Ribangun Bambang Jakaria<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Correspondence		
Email : <a href="mailto:ribangunbz@umsida.ac.id">ribangunbz@umsida.ac.id</a>	No. Telp:	
Submitted 5 Juli 2024	Accepted 11 Juli 2024	Published 12 Juli 2024

### Abstrak

Kepemimpinan sebagai pola pikir dan tindakan yang memotivasi bawahan untuk bekerjasama guna membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan produktivitas. Teori kepemimpinan jalan-tujuan menggambarkan bagaimana tindakan seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi dan hasil bawahannya dalam berbagai lingkungan kerja. Sumber daya manusia adalah beberapa substansi industri yang paling berpengaruh karena mempunyai dampak terhadap kemampuan bisnis untuk bertahan hidup. Untuk mendapatkan efisiensi yang maksimal, pekerja harus diberikan tempat yang nyaman untuk bekerja. Tempat kerja merupakan salah satu factor paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

### Abstract

*Leadership is a mentality and activities that inspire subordinates to work and foster family relationships in the workplace. This increases efficiency and effectiveness in achieving productivity goals. Productivity Leadership theory, goal-oriented theory, discusses how a leader's activities can increase motivation and results in various work situations. Discusses how a leader's activities can increase motivation and results in various work situations. Goal-oriented leadership describes how a leader's activities can increase motivation, and performance in various work environments. Motivation and performance in various work environments. Human capital is one of the most valuable assets in business, because it has an influence on the company's capacity to survive. Business, because it has an influence on the company's capacity to survive. The impact affects the company's ability to survive, the company's capacity to survive. efficiency requires employees work environment. A comfortable working atmosphere must be provided. Place The workplace is one of the most significant variables that has an impact.*

**Keywords:** Leadership, Work Performance, Human Resources.

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan mereka. Ini tidak hanya berlaku di sektor swasta, tetapi juga penting di sektor publik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kesuksesan atau kekalahan suatu perusahaan untuk mengapai sasaran sangat bergantung pada kapasitas individu-individu di dalamnya dalam menjalankan tugas mereka dengan baik (Prabowo 2020).

Kepemimpinan memegang peran krusial dalam manajemen karena melalui kepemimpinan, proses manajemen dapat berjalan dengan lancar dan karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan antusiasme. Motivasi merupakan faktor pendorong yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan dorongan yang membuat anggota organisasi bersedia dan rela untuk menjalankan tanggung jawab mereka serta memenuhi kewajiban mereka (Muktamar et al. 2024).

Berdasarkan tujuan, sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan, manajemen menggunakan kinerja untuk melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas operasional organisasi dan pekerjaannya. Orientasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan berdampak pada seberapa baik kinerja individu karyawan di

suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil atau derajat pencapaian seseorang untuk menghandel pekerjaan selama jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan oprasional standat kerja, target, atau kriteria yang sudah diterapkan (Marjaya and Pasaribu 2019).

Sumber daya setiap perusahaan bergantung sangat sangatpada sumber daya manusianya. Pada sumber daya manusianya di setiap tegas. Pengelolaan sumber daya manajemen manusia manajemen sumber daya yang efektif diperlukan untuk menjamin bahwa pekerjaan dilakukan sesuai rencana diperlukan untuk menjamin bahwa pekerjaan dilakukan sesuai rencana. Untuk menjamin bahwa pekerjaan dilakukan sesuai rencana. SDM adalah kunci dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan, terutama dalam industri jasa keuangan. Perkembangan sektor perbankan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang unggul (Sari Pascariati Kasman 2021).

Penelitian yang dilalukan oleh (Setyo Widodo and Yandi 2022) kapasitas untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas berdasarkan gabungan kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut dikenal sebagai kompetensi. Sementara itu (Yudistira dan Siwantara 2012) kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Tucunan, Supartha, and Riana 2014) (W. G. Supartha 2014) membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Sudi Kasus Pada Pt. Pandawa). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Siti Nur Aisah 2020) (Siti Nur Aisah 2020) membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja karyawan .dari kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan bahwa peningkatan kapasitas karyawan yang dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kemampuan pekerjaan, fokusnya terletak pada bagaimana gaya kepemimpinan dapat berdampak langsung terhadap produktivitas dan hasil kerja karyawan dalam konteks organisasi.

### **Tinjauan Pustaka Kepemimpinan**

Dalam berbagai definisi kepemimpinan, terdapat pandangan bahwa kepemimpinan adalah atribut yang menyatu pada diri sendiri sebagai seseorang pemimpin, yang berkaitan dengan karakter bawaan (*traits*), individu (*individualitas*), keterampilan (*skills*), dan kepandaian (*intelligence*). Semua ini mengarah kepada karakteristik atau sifat-sifat khusus yang ada pada seorang pemimpin. Definisi-definisi ini menunjukkan bahwa pengamatan para pengikut terhadap perilaku dan dampak seorang pemimpin selama interaksi dengan mereka berfungsi sebagai tolak ukur yang sebenarnya untuk mengevaluasi efektivitas seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menghadapi dan mencapai tujuan perusahaan, kelompok, dan individu. Berdasarkan total pengalaman kerja dan tingkat kesenangan yang dirasakan, orang dapat menentukan apakah seorang pemimpin efektif atau tidak (Sari 2016).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan produk akhir dari upaya karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam mencapai hasil kerja di dalam perusahaan berdasarkan tugas dan tanggung jawab unik mereka berdasarkan tugas dan tanggung jawab unik mereka, serta seberapa sukses mereka melaksanakan pekerjaannya. Kinerja juga mencakup perilaku dan fungsi yang diharapkan dari individu sehubungan dengan tugas yang diberikan, termasuk jumlah, kaliber, dan durasi waktu yang dihabiskan untuk tugas tersebut (Lestary and Chaniago 2018).

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan usaha untuk memajukan atau meningkatkan situasi seseorang dalam organisasi menuju kesuksesan organisasi tersebut. Mengembangkan sumber daya manusia memainkan peran penting untuk mendorong, menggerakkan, dan memotivasi peningkatan atau pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, dengan tujuan mencapai Efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi sumber daya manusia di dalam organisasi. pengembangan sumber daya pengembangan memerlukan manusia memerlukan konsep pertumbuhan pribadi, program pelatihan, dan promosi karier untuk memenuhi kebutuhan keterampilan masa depan organisasi konsep pertumbuhan pribadi, program pelatihan, dan promosi karier untuk memenuhi kebutuhan keterampilan masa depan organisasi (Maddepongeng, Abdullah, and T.F 2017). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) melibatkan estimasi permintaan dan penawaran tenaga kerja serta identifikasi sumber daya yang dapat dipilih. Ini penting untuk merumuskan strategi dan pendekatan dimasa saat ini maupun masa depan guna memenuhi kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap tenaga kerja (Jakaria, Sukmono, and Sumarmi 2022).

### METODE PENELITIAN

Kuesioner digunakan dalam penelitian survei eksplanatif (analitik) untuk mengumpulkan data guna mempelajari lebih lanjut tentang sejumlah responden yang dapat dijadikan sebagai sampel yang mewakili suatu populasi tertentu. Jenis penelitian ini digunakan ketika peneliti ingin memahami mengapa atau bagaimana suatu kondisi atau fenomena terjadi, serta faktor-faktor apa yang mempengaruhinya. Selain mendeskripsikan fenomena tersebut, penelitian ini berupaya menjelaskan mengapa hal tersebut terjadi dan bagaimana pengaruhnya terhadap faktor lain.

Dalam konteks penelitian Anda, penelitian survei eksplanatif digunakan untuk mencari variabel yang berdampak pada pekerjaan karyawan di sektor perbankan Sulawesi Tenggara. Ini mencakup penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menganalisis ikatan antara kepemimpinan, semangat kerja, dan kapasitas karyawan. Dengan demikian, pengkajian ini tidak hanya akan menggambarkan kondisi kinerja karyawan, tetapi juga akan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhinya secara mendalam.

1. Data primer : Pengumpulan data dilakukan di lokasi penelitian dengan cara observasi langsung, dan informasi yang diperlukan dikumpulkan melalui wawancara.
2. Data sekunder : Data organisasi disiapkan untuk kompilasi atau pemrosesan; mungkin berbentuk tabel atau laporan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Kapasitas kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan substansial oleh semangat kerja, oleh karena itu semakin semangat para seorang pegawai maka akan semakin produktif. Perspektif ini didukung oleh temuan penelitian (Sutanjar and Saryono 2019), Motivasi dapat didefinisikan sebagai salah satu kepercayaan dan perilaku yang mendorong perkerja untuk mengejar tujuan tertentu. Sikap dan nilai-nilai ini merupakan faktor internal yang tidak terlihat secara langsung namun mengasung intensitas kekuatan dalam membawa seseorang untuk bertindak sesuai dengan target mereka. Ketika individu termotivasi, mereka cenderung membuat preferensi yang positif guna mencapai tujuan tersebut. Untuk memotivasi pekerja agar berusaha keras, memenuhi kebutuhan mereka sendiri, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuannya, motivasi sangatlah penting.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai**

Kepemimpinan mempunyai pengaruh bagus yang dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja terhadap kinerja tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang lebih besar kepemimpinan mengarah kemenghasilkan kinerja staf yang lebih tinggi kinerja staf yang lebih tinggi tanggung jawab pemimpin Tanggung jawab seorang adalah untuk adalah memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu .memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu . kepemimpinan memotivasi yang efektif pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka (Marpaung 2014).

### **Pengaruh Disiplin pegawai terhadap Kinerja pegawai**

Disiplin pekerja mempunyai pengaruh yang besar dan besar baik terhadap kinerja karyawan dan dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan yang baik dan nyata terhadap kinerja pegawai yaitu kinerja seorang pegawai akan meningkat sebanding dengan tingkat kedisiplinannya ini menyiratkan bahwa kinerja seorang karyawankinerja akan membaik dalam akan meningkat sebanding dengan tingkat kedisiplinannya proporsi yang tepat dengan tingkat kedisiplinannya. temuan studi Temuan mendukung ini mendukung premis bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk terhubung dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Asumsi bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk terhubung dengan karyawan, mendorong mereka mengubah perilaku mereka, dan meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Kanda Saepudin and Rahmat Arifin 2024).

### **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai terhadap Kinerja pegawai**

Memang benar bahwa makin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula antusias dalam berkerja, yang pada akhirnya dapat mengembangkan etos kerja dan kinerja pegawai. Kepemimpinan, baik secara nyata maupun tidak nyata, dan mempunyai potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil analisis penelitian ini konsisten dengan pandangan umum bahwa motivasi dan kepemimpinan memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam sebuah organisasi (Karimah 2020) (Karimah 2020). Kapasitas untuk menginspirasi pengikut untuk berkolaborasi dengan percaya diri dan keuletan guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka oleh pemimpin dikenal sebagai kepemimpinan. Menurut beberapa sudut pandang dalam sumber terkait dan literatur manajemen, hukuman karyawan memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan (Misrania and Maryadi 2022). Disiplin dalam konteks ini mengacu pada pelaksanaan aturan organisasional. Dengan diadakan peraturan yang disiplin yang tinggi,

pegawai dapat mengemban peran dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi memastikan bahwa pegawai bertindak dengan tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen penuh terhadap tugas pokok dan fungsi mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan eksekusi lebih baik sesuai rencana dengan dengan tujuan organisasi.

## KESIMPULAN

Temuan penelitian ini mendukung anggapan bahwa kinerja karyawan yang unggul dan motivasi yang tinggi berkorelasi positif. Hal ini menyiratkan bahwa ketika pekerja mempunyai motivasi yang tinggi, output mereka biasanya meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Jakaria, Ribangun Bamban, Tedjo Sukmono, and Wiwik Sumarmi. 2022. Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia *Buku Ajar Manajemen Organisasi Dan Sumber Daya Manusia*.
- Kanda Saepudin, Ageng Kanda Saepudin, and Indra Rahmat Arifin. 2024. “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 16(1): 40–48.
- Karimah, Anisa Nurul. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan Pt. Bina Valasindo Dolarasia Sejahtera Utama Jakarta Meylani Tuti STIE Pariwisata Internasional (STEIN) Etty Nurwati STIE Pariwisata Internasional (STEIN).” *Jurnal Human Capital Development* 7(2): 2020.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94–103.
- Maddepunggeng, Andi, Rahman Abdullah, and Mustika T.F. 2017. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi.” *Konstruksia* 8(1): 99.
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Marpaung, Marudut. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.” *jurnal ilmiah WIDYA* 2(1): 33–40.
- Misrانيا, Yulia, and Yadi Maryadi. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam.” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10(1): 518–25.
- Muktamar, Ahmad, Dewi Dewi, Elis Susanti, and Reza Resita. 2024. “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.” *Journal Of International Multidisciplinary Research* 2(1): 124–31. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>.
- Prabowo, Oxy Hendro. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1(2): 110–26.
- Sari Pascariati Kasman, Prima. 2021. “FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2): 689–96.
- Sari, Yanti Komala. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* VI(2): 119–27.
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. 2022. “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(1): 1–14.
- Siti Nur Aisah. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bulletin of Management and Business* 1(2): 42–50.
- Sutanjar, T, and O Saryono. 2019. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management Review* 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pandawa).” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(9): 533–50.