

# Kepemimpinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan

JHONNI ARDAN MARDAN<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jl. HR. Soebrantas, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293  
E-mail : ardanunisza@gmail.com

Submit : 2025-08-29

Review : 2027-09-15

Publish : 2025-10-26

**Abstract:** The study aims to determine the Influence of Leadership on Employee Performance. This study was conducted at the UPT. YZ. The population in this study was 91 people with a sample of 90 people. The research data were analyzed using descriptive and quantitative analysis methods. Data processing using SPSS version 25. Based on the research results at the UPT. YZ, it can be concluded that Leadership has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the simple linear regression equation  $Y = 11.719 + 0.699X$  and the results of the t-test obtained a t-count value greater than the table ( $10.389 > 1.9872$ ) and a significance level of 0.000 less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). From the results of the determination test ( $R^2$ ) of 0.551, which means that the leadership variable has an influence of 55.1% on employee performance at the UPT. YZ. Meanwhile, the remaining 44.9% is influenced by other variable factors that were not studied

**Keywords:** *Leadership, Employee Performance*

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah di mana berbagai individu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam setiap organisasi, baik berskala kecil maupun besar, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas, kemampuan, dan komitmen tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi optimal apabila dikelola dengan baik melalui berbagai fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Salah satu aspek pengelolaan SDM yang paling menentukan keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan (leadership).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan orang lain agar bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya bertugas memberi instruksi, tetapi juga menjadi figur yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

memberikan teladan, menjaga komunikasi, serta menegakkan disiplin. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat menentukan kualitas kerja karyawan. Seorang pemimpin yang visioner, komunikatif, dan tegas dalam menegakkan aturan akan lebih mampu mengarahkan karyawan bekerja sesuai standar operasional yang telah ditetapkan.

Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan (Kurniawan, 2020:312). Dalam konteks manajemen modern, kepemimpinan juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi kerja, kedisiplinan, kepuasan, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tercermin melalui hasil kerja yang sesuai target, kualitas pekerjaan yang baik, disiplin waktu, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai SOP. Namun, ketika gaya kepemimpinan kurang tepat atau tidak sesuai dengan karakteristik organisasi dan karyawan, maka akan muncul berbagai permasalahan, seperti

rendahnya produktivitas, tingginya tingkat pelanggaran, serta menurunnya kualitas hasil kerja.

Fenomena tersebut juga terlihat pada UPT. YZ, sebuah unit usaha yang bergerak dalam pengolahan hasil perikanan, terutama ikan patin, dan telah beroperasi sejak tahun 2012. UPT ini memiliki peran strategis dalam mendukung sektor perikanan di Kabupaten Kampar karena menyediakan berbagai produk olahan seperti ikan salai, nugget patin, bakso patin, kerupuk patin, hingga fillet patin. Dalam menjalankan aktivitasnya, UPT memerlukan karyawan dengan disiplin tinggi, keterampilan teknis yang memadai, serta kepatuhan terhadap SOP pengolahan ikan yang sangat menentukan kualitas produk.

Dalam perjalanannya, UPT mengalami dua periode kepemimpinan, yaitu periode 2020–2021 dan periode 2022–2024. Setiap pemimpin mempunyai karakter dan pendekatan kepemimpinan yang berbeda. Pada periode pertama, pemimpin cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas, namun lebih banyak menuntut karyawan bekerja secara mandiri. Kondisi ini membuat beberapa karyawan kurang termotivasi karena kurangnya pendampingan langsung di lapangan. Pada periode berikutnya, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan tegas sekaligus turut terlibat aktif di lapangan, memberikan arahan, serta memecahkan masalah teknis bersama karyawan. Perbedaan gaya kepemimpinan ini diduga memiliki dampak yang berbeda terhadap perilaku dan kinerja karyawan selama lima tahun terakhir.

Dari sisi jumlah tenaga kerja, data menunjukkan bahwa jumlah karyawan UPT mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 86 orang, meningkat menjadi 89 orang pada 2021, namun turun drastis menjadi 73 orang pada 2022, kemudian meningkat kembali menjadi 80 orang pada 2023 dan 91 orang pada tahun 2024. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya dinamika

organisasi yang mungkin berkaitan dengan kondisi kepemimpinan maupun kinerja karyawan itu sendiri.

Dari sisi produktivitas, performa karyawan juga menunjukkan ketidakstabilan. Target produksi tahunan yang ditetapkan adalah 3.000 ton. Namun realisasi produksi selama 2020–2024 belum pernah mencapai target tersebut. Tahun 2020 realisasi hanya mencapai 52,53%, meningkat menjadi 66% pada tahun 2021, tetapi kembali menurun menjadi 62,57% pada 2022. Pada 2023 angka realisasi naik menjadi 73,55%, dan pada 2024 meningkat lagi menjadi 86,69%. Meski terjadi peningkatan pada beberapa tahun tertentu, namun ketidakkonsistenan dan belum tercapainya target secara penuh menunjukkan bahwa kualitas dan kinerja karyawan masih belum optimal. Informasi dari wawancara dengan pimpinan UPT menunjukkan adanya sejumlah masalah, seperti ikan salai yang hangus, patah, atau berjamur akibat ketidakpatuhan karyawan terhadap SOP, sehingga mengurangi kualitas produk dan menurunkan pencapaian produksi.

Tidak hanya produktivitas, tingkat kedisiplinan karyawan juga menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas kepemimpinan. Data lima tahun terakhir menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin karyawan mengalami naik-turun yang cukup signifikan. Pelanggaran ringan berupa keterlambatan kerja maupun ketidakhadiran tanpa izin masih sering terjadi. Pelanggaran sedang berupa ketidakpatuhan terhadap peraturan dan penolakan terhadap instruksi atasan juga tercatat cukup tinggi. Bahkan terdapat pelanggaran berat yang menimbulkan kerugian perusahaan. Jumlah total pelanggaran disiplin bahkan mencapai angka tertinggi pada tahun tertentu (65 pelanggaran), yang menunjukkan bahwa pengawasan dan ketegasan pemimpin belum optimal di seluruh periode.

Fluktuasi jumlah karyawan, naik-turunnya tingkat produktivitas, serta tingginya pelanggaran disiplin memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan sangat berperan dalam mengarahkan perilaku kerja karyawan. Ketidakstabilan yang terjadi mengindikasikan adanya celah dalam proses manajerial yang perlu diperbaiki, khususnya yang berkaitan dengan pendekatan kepemimpinan dalam memberikan motivasi, pengawasan, serta pembinaan karyawan. Pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi penting agar organisasi dapat menetapkan strategi kepemimpinan yang paling sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Dengan melihat berbagai fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara target organisasi dan realisasi kinerja yang dicapai. Selain itu, adanya indikasi kuat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, disiplin, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada UPT. YZ. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: “Kepemimpinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan”

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di UPT YZ. Selanjutnya Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada UPT. YZ yang berjumlah 91 orang.

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Karena populasi lebih

kecil dari 100 orang, maka peneliti akan mengambil sampel yang berjumlah 90 orang, dengan menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel kecuali 1 orang yaitu pemimpin. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

## HASIL

### Diskripsi Responden

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 90 responden, maka digambarkan kategori responden berdasarkan:

Tabel 1 Gambaran Umum Responden			
No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	22-25 tahun	37	41%
2	26-30 tahun	47	52%
3	31-45 tahun	6	7%
Jumlah		90	100,00

Sumber: Data Primer 2025 yang diolah

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi umur responden di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 90 orang responden dengan kelompok usia 22-25 Tahun berjumlah 37 orang karyawan atau 41%, Responden dengan kelompok usia 26-30 tahun berjumlah 47 orang karyawan atau 52% dan Responden dengan kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang karyawan atau 7%. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dominan bekerja pada PT. Dharma Guna Wibawa Cabang Riau adalah responden dengan kelompok usia 26-30 tahun.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus alpha, rumus yang digunakan adalah Koefisien Cronbach Alpha, Instrument dikatakan reliable atau dapat dipercaya bila koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2015).

Tabel 2  
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (Crombach's)	Standar	Kriteria
Kepemimpinan (X)	0,73	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,64	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Spss, 2025

Dari table 2 dapat dilihat bahwa kedua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60. Artinya bahwa tingkat keabsahan atau tingkat kepercayaan instrument yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) telah reliable dan dapat digunakan pada analisis lebih lanjut.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja). Adapun persamaan regresi linier sebagai berikut:

Tabel 3  
Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11.719	2.736		4.283	.000
Kepemimpinan	.699	.067	.742	10.389	.000

Sumber : Data Olahan Spss, 2025

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan (a) adalah 11.719 artinya jika kepemimpinan tidak mengalami perubahan (tetap) maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 11.719.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,699 menunjukkan jika variabel kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,699.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas dalam hal ini Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka variabel terikat dalam hal ini Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,699 satuan

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UPT. YZ. Nilai rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 4,03 dan kinerja karyawan sebesar 4,09 menunjukkan bahwa responden menilai keduanya berada pada kategori baik. Melalui analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 11,719 + 0,699X$ , yang berarti bahwa peningkatan pada kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan pengawasan yang mampu mendorong kinerja yang lebih optimal.

Pengujian hipotesis melalui uji t menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  10,389 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,987 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,551 mengindikasikan bahwa kepemimpinan mampu menjelaskan 55,1% variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kompetensi. Besarnya kontribusi ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai di lingkungan UPT.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, seperti penelitian Dwi Amanda Marthalesi (2022), Patri Hasni dkk (2020), dan Citra Amelia (2023). Menariknya, nilai determinasi dalam penelitian ini (55,1%) lebih tinggi dibanding beberapa studi terdahulu, menunjukkan bahwa kepemimpinan pada UPT. YZ memiliki efektivitas yang lebih kuat dalam memengaruhi kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang konsisten, tegas, dan partisipatif perlu terus diperkuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPT. YZ, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berada pada kategori baik (rata-rata 4,03) dan kinerja karyawan juga tergolong baik (rata-rata 4,09). Analisis regresi menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 11,719 + 0,699X$ . Hasil uji  $t$  membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung  $10,389 > 1,987$ ; sig. 0,000). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Nilai  $R^2$  sebesar 0,551 menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,1%, sementara sisanya 44,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Amelia, C. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Dwi, 2022. Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt.Dharma Guna Wibawa Cabang Riau, Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Pekanbaru.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi PT. Aksara. Jakarta.
- Hasni, P., Lestari, S., & Pratama, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Win Acces Telecommunication Palembang. Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.
- Husein, Umar 2005. Metodologi Penelitian Raja Grafindo, Jakarta II. PT. Raja Grafindo. Depok
- Isvandiari, (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Fatures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA.Vol. 12. No. 1. Hal.2, 3.
- Kurniawan, T. R. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv. Plaza Meubel Masrum Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. Evaluasi Kinerja SDM Cetakan VIII PT Refika Aditama. Bandung
- Marthalesi, D. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dharma Guna Wibawa Cabang Riau. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.

- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Rahmatullah. 2018. Skripsi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sunggumunasa Kabupaten Gowa, Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Rivai, Veithzal 2021. Pemimpin dan kepemimpinan Dalam Organisasi. Cetakan Sudaryo, Yoyo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: CV. Andi Offset Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Edisi Cetakan Ke-26. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sujarweni, V, wiratna. 2015. Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Cetakan 2016 PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.