



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ER FROZEN MART DI DEPOK

Oleh : Yuniria Zendrato*, Indri Astuti**, Yenita Saraswati***
e-mail : yenita123.saraswati@gmail.com; kaffah03@yahoo.com

ABSTRACT

Leadership is someone who has the ability to lead such as qualified intelligence, creative in giving directions to his subordinates, honest in all matters of work. Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with the authority and responsibility of each in an effort to achieve goals. The purpose of this study was to determine the influence of the variable Compensation on Employee Performance at CV. ER Frozen Mart in Depok. The sampling technique used in this study the authors used the Total Sampling Technique or as a whole. Where each population has the same opportunity to be selected as a sample, a total of 30 employees. Based on the results of the regression analysis that it turns out that the leadership variable can improve employee performance, the equation value $Y = 9.833 + 0.803 X$, there is a positive effect on employee performance, it is necessary to prove it by testing the hypothesis that the tcount value is $= 9.272 > the ttable value at (28) is = 1.701$, then H_0 is rejected and H_a is accepted means having evidence, that leadership has a very significant influence on employee performance. So the results of the analysis show that there is a positive influence of leadership on employee performance, a value of 0.842 is obtained so that it can be concluded that the influence is very strong or the coefficient of determination (KD) is 71.0%. So the level of influence is 71.0% and the remaining 29.0% is influenced by other factors which are not fully observed by the author.

Keywords: Leadership and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era digital, kehidupan manusia diwarnai dengan berbagai kemudahan dalam memperoleh informasi dan setiap individu menjadi lebih mudah untuk tampil ke publik. Di era digitalisasi ini dunia seakan menjadi semakin kecil. Pada saat ini perkembangan teknologi digital membawa dampak secara nyata dan signifikan bagi arah dan laju kehidupan manusia, segala bentuk informasi dapat diakses dengan begitu cepat dan juga mudah melalui perangkat teknologi canggih seperti saat ini. Perkembangan teknologi memberikan banyak dampak terhadap kehidupan manusia, baik itu positif ataupun negatif dari segi perekonomian, sosial, budaya, bahkan politik. Hal tersebut di atas akan berdampak nyata dari perkembangan teknologi adanya internet yang sangat membantu memenuhi kebutuhan akan teknologi yang canggih pada saat era digital seperti ini.

Perkembang zaman yang semakin pesat baik teknologi seperti alat komunikasi, televisi yang serba digital harus di ikuti perkembangan manusianya yang ingin menuju masa era serba digital dan

perkembangan zaman teknologi canggih. Kalangan yang paling berminat mengikuti arus globalisasi terutama adalah kalangan remaja. Kehadiran teknologi yang serba digital banyak menjebak kaum remaja untuk mengikuti perubahan kemasa depannya. Sorang karyawan atau Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam setiap perusahaan baik pemerintahan maupun perusahaan swasta.

Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan kerja perusahaan. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan alat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dengan kepemimpinan sebagai faktor

* Dosen Universitas Mitra Bangsa

** Dosen Universitas Mitra Bangsa

*** Mahasiswa Universitas Mitra Bangsa

kunci dalam perubahan sukses dalam suatu perusahaan. Selain itu, para pemimpin untuk perubahan yang efektif dan berkelanjutan dalam suatu perusahaan. Mereka mempengaruhi proses perubahan di perusahaan mana pun. Dalam perusahaan kepemimpinan memegang peran yang penting. Kepemimpinan merupakan intisari manajemen. Tanpa kepemimpinan, pengaturan sumber daya tidak berlangsung dengan baik. Bahkan buruknya kepemimpinan akan menghambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan pada perusahaan terlihat masih belum optimal dan belum sesuai apa yang diharapkan pimpinan, dengan demikian penilaian tingkat kinerja juga mutlak harus sering dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana lingkungan kerja dan kompetensi kerja dapat meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya setiap harinya.

Kinerja karyawan adalah dengan selalu membenahi lingkungan kerja dan kompetensi kerja agar benar-benar baik, karena hal ini merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan memang selalu ada dan tidak dapat di pungkiri setiap perusahaan besar maupun perusahaan menengah kebawah. Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat perusahaan tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai kinerja karyawan yang maksimal karena kinerja karyawan pada perusahaan sangatlah penting untuk di capai secara optimal dimasa mendatang..

TINJAUAN TEORI

Banyak pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang individu dan definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya

beberapa kesamaan bahwa kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Hal ini dikarenakan prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan (Leadership) adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang per orang, karyawan, buruh, atau para bawahan, lewat atau melalui komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan yang ingin di capai. Berikut ini akan diberikan beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya menurut Siswanto & Hamid, (2017: 47) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa:

“Kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan perusahaan, menjalin jaringan-jaringan perusahaan yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan”.

Menurut pendapat Edy Sutrisno (2017:43) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan selalu memberikan perintah/pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Marshal Sashkin dan Molly G. Sashkin, (2017:10) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa: “Kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin seperti kecerdasan yang mumpuni, kreatif dalam memberikan arahan pada bawahannya, jujur dalam segala hal pekerjaan, bersahabat pada bawahannya, percaya diri dalam menentukan keputusan, gigih dalam pekerjaan, keras hati dan kuat dalam mengambil keputusan”.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pada hakikatnya kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan atau pencapaian tugas kerja, dimana

karyawan yang bekerja harus sesuai dengan standar prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran, visi misi perusahaan. Menurut para ahli di antaranya menurut pendapat M. Maruf Abdullah (2018: 117) mengemukakan pengertian kinerja bahwa:

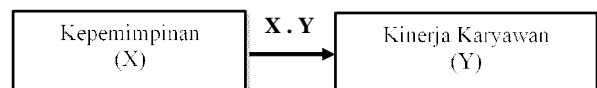
“Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan perusahaan, yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaikbaiknya sesuai dengan petunjuk (manual), Arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan logikanya dalam bekerja. Pengertian ini menekankan pada hasil kerja yang telah diberikan perusahaan dan dilakukan oleh karyawan sebaikbaiknya sesuai prosedur atau manual proses serta mengembangkan kemampuan dan arahan yang diberikan manajer.

Menurut pendapat Sadih Samsudin (2015:83) mengemukakan pengertian kinerja bahwa: “Kinerja karyawan adalah tingkat pelaksanaan tugas kerja yang dapat dicapai seseorang, unit dan divisi dengan menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan/ perusahaan. Hal tersebut menjelaskan bagaimana hasil pekerjaan yang telah diperoleh dari seseorang karyawan, unit atau devisi menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan”. Menurut pendapat Pabundu Tika (2016:121-122) mengemukakan pengertian kinerja bahwa: “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atua pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut pendapat R. Afandi (2018:83) mengemukakan pengertian kinerja bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Kerangka pemikiran adalah suatu perencanaan, pelaksanaan penelitian sampai dengan penyelesaiannya harus merupakan kesatuan atau pemikiran yang utuh menuju pada tujuan tunggal yakni memberikan jawaban tunggal atas pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah. Seberapa besar tingkat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ER Frozen Mart di Depok. Namun demikian penelitian mengenai faktor-faktor tersebut pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan masih jarang dilakukan di perusahaan, terutama mengenai Kepemimpinan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukkan skema yang menjelaskan pengaruh antar variabel dalam penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis yang akan digunakan untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu akan disampaikan pengertian dari “hipotesis”

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah merupakan suatu unsur atau unit elementer adalah suatu obyek dimana suatu penelitian akan dilakukan pengukuran-pengukuran, kumpulan-kumpulan dari unit-unit elementer tersebut disebut “populasi penelitian”. Berikut populasinya keseluruhannya ada 30 orang karyawan pada CV. ER Frozen Mart di Depok. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Total Sampling atau secara keseluruhan Dimana setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Ukuran sampel penulis menggunakan teori atau menurut Suharsimi Arikunto, (2017 : 95). Jadi teknik pengambilan sampel dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Total Sampling atau secara keseluruhan populasinya sejumlah 30 orang.

Metode Analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dengan uji Statistik Deskriptif, (Uji Kualitas Data) Uji Validitas, Uji Reliabilitas. (Uji Kesesuaian Model) : Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, (Uji Hipotesis) : Uji Parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berikut data atau jumlah karyawan pada CV. ER Frozen Mart di Depok berdasarkan tingkat pendidikan tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1. Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/ Sederajat	21	70,00%
2	D3	6	20,00%
3	S1	3	10,00%
Jumlah		30	100,00%

Sumber : CV. ER Frozen Mart di Depok, 2023

Struktur organisasi yang paling sederhana karena jalannya berada dari pucuk pimpinan melalui pimpinan, kemudian diteruskan supervisor, kepada bawahannya sampai pada tingkat yang terendah.

Tabel 4.2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	31.1000	108.989	.818	.953
Pernyataan 2	31.0000	112.444	.741	.956
Pernyataan 3	31.4000	103.156	.849	.952
Pernyataan 4	30.9000	101.656	.891	.950
Pernyataan 5	31.4000	104.933	.886	.950
Pernyataan 6	31.1000	107.878	.750	.956
Pernyataan 7	30.8000	117.733	.813	.956
Pernyataan 8	31.4000	106.489	.885	.950
Pernyataan 9	31.3000	99.567	.919	.949
Pernyataan 10	31.0000	113.556	.693	.958

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Dengan $df = N - 1$ atau $df 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai rtabel 0.666. Sehingga untuk melihat rhasil dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kepemimpinan (X) dimana didapatkan nilai rhasil positif dan lebih besar dari rtabel (0.666) maka variabel Kepemimpinan (X) dapat dinyatakan valid yakni pertanyaan pertama sebesar 0,818, pertanyaan kedua sebesar 0,741, pertanyaan ketiga sebesar 0,849, pertanyaan keempat sebesar 0,891, pertanyaan kelima sebesar 0,886, pertanyaan keenam sebesar 0,750, pertanyaan ketujuh sebesar 0,813, pertanyaan kedelapan 0,885, pertanyaan kesembilan sebesar 0,919, pertanyaan kesepuluh sebesar 0,693. Dimana secara keseluruhan dinyatakan valid atau sebesar 100%. Untuk lebih jelasnya nilai rhasil positif dan lebih besar dari rtabel dapat dilihat pada tabel 4.23 dibawah ini.

Tabel 4.3. Perbandingan Hasil rhitung dengan rtabel VariabelKepemimpinan (X)

Pertanyaan	Kepemimpinan (X)		
	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,818	0.666	Valid
2	0,741	0.666	Valid
3	0,849	0.666	Valid
4	0,891	0.666	Valid
5	0,886	0.666	Valid
6	0,750	0.666	Valid
7	0,813	0.666	Valid
8	0,885	0.666	Valid
9	0,919	0.666	Valid
10	0,693	0.666	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Uji Reliabilitas variabel Kepemimpinan (X) dengan nilai rtabel 0,666, sedangkan nilai Alpha sebesar 0,958 sehingga dapat disimpulkan bahwa rAlpha positif dan lebih besar atau $0,958 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kepemimpinan (X) adalah Reliabel. Untuk lebih jelasnya dilihat tabel berikut ini.

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	10

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan Komputer program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows input data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out ($N = 10$) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	30.4000	118.489	.791	.967
Pernyataan 2	30.0000	109.778	.887	.964
Pernyataan 3	30.4000	119.600	.743	.969
Pernyataan 4	30.1000	116.544	.863	.965
Pernyataan 5	30.7000	116.900	.791	.967
Pernyataan 6	30.5000	109.611	.964	.961
Pernyataan 7	30.2000	109.956	.924	.962
Pernyataan 8	30.4000	112.489	.791	.968
Pernyataan 9	30.3000	109.567	.887	.964
Pernyataan 10	30.3000	113.344	.922	.963

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Dengan $df = N - 1$ atau $df = 10 - 1 = 9$ dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.666. Sehingga untuk melihat rhasil dapat dilihat pada tabel uji validitas Kinerja Karyawan (Y) oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari r_{tabel} 0.666, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni pertanyaan pertama sebesar 0,791, pertanyaan kedua sebesar 0,887, pertanyaan ketiga sebesar 0,743, pertanyaan keempat sebesar 0,863, pertanyaan kelima 0,791, pertanyaan keenam sebesar 0,964, pertanyaan ketujuh sebesar 0,924, pertanyaan kedelapan sebesar 0,791, pertanyaan kesembilan sebesar 0,887, pertanyaan kesepuluh sebesar 0,922. Sehingga ditinjau dari keseluruhan yang dinyatakan valid atau 100%. Untuk lebih jelasnya nilai rhasil positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada tabel 4.26 dibawah ini.

Tabel 4.6. Perbandingan Hasil rhitung dengan r_{tabel} Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Kinerja Karyawan (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,791	0.666	Valid
2	0,887	0.666	Valid
3	0,743	0.666	Valid
4	0,863	0.666	Valid
5	0,791	0.666	Valid
6	0,964	0.666	Valid
7	0,924	0.666	Valid
8	0,791	0.666	Valid
9	0,887	0.666	Valid
10	0,922	0.666	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan nilai Alpha 0,968 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,968 > 0,666$ maka instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabe 4. 7. Uji Relliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	10

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada, setuju pertanyaan/pernyataan yang valid maupun yang tidak valid dijelas dalam tabel 4.28 berikut ini:

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Independen dan Variabel Dependen

KETERANGAN	Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan Yang Gugur (Tidak Valid)	-	-
Pertanyaan Yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Alpha	0,958	0,968

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Berdasarkan dari tabel di atas bahwa variabel Kepemimpinan (X) secara keseluruhan dinyatakan 100% valid, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan 100% valid.

Tabel 4.9
 HASIL ANALISIS CHI SQUARE

Test Statistics		
	Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Chi-Square	14.333 ^a	15.600 ^b
df	18	17
Asymp. Sig.	.871	.852

a. 19 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.6.
 b. 18 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1.7.

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Hasil uji normalitas variabel Kepemimpinan (X), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 14,333, sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 18 adalah sebesar 28,869 (X^2_{tabel} terlampir). (X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel}). Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kepemimpinan (X) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan. Pada uji normalitas variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 15,600, sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 17 adalah sebesar 27,587 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Tabel 4.10. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.710	.699	5.15366	2.468
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Dari perhitungan koefisien korelasi pada tabel 4.30 nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,842 dan R Square sebesar 0,710 atau 71,0%. Karena nilainya tersebut hampir mendekati 1, maka antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh sangat kuat. Dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,842. Hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh sebesar 71,0% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 29,0% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh nilai R Square sebesar 0,710 atau 71,0% artinya tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Tabel 4.11. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.833	3.603		2.730	.011
Kepemimpinan (X)	.803	.097	.842	8.272	.000

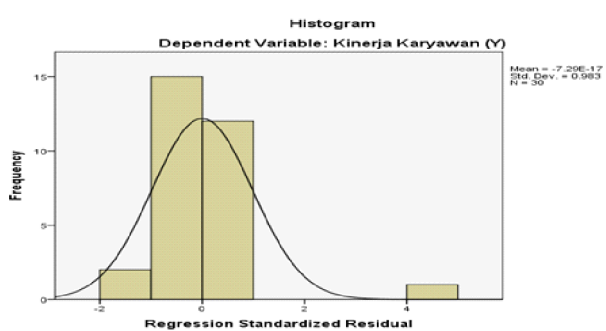
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Hasil analisa regresi linear sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $Y = 9,833 + 0,803 X$. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersep sebesar 9,833 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X), adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 9,833.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,803. Hal ini berarti jika Kepemimpinan (X) meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,803 dengan asumsi Kepemimpinan (X) dianggap konstan.

Grafik 4.2. Histogram



Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

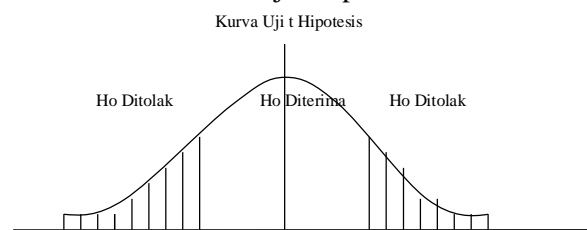
Tabel 4.12. Hasil Uji t

Variabel	Nilai	Standard Error	t _{hitung}	t _{tabel}
Kepemimpinan (X)	0,803	0,097	8,272	1,701

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, terbukti bahwa variabel Kepemimpinan (X) secara nyata mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf nyata. Karena nilai t_{hitung} > dari t_{tabel} dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan. Dengan melihat tabel 4.33 diperoleh tingkat signifikansi dan t_{hitung} sebesar 8,272 > 1,701 maka tingkat pengaruhnya signifikan H₀ ditolak dan H_a di terima. Berikut ini hasil perhitungan uji t antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka berikut ini dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:

Kurva Uji t Hipotesis



Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2023.

Dari hasil uji hipotesis variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} = 8,272 > t_{0,05} (28) = 1,701, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dengan taraf nyata (signifikan level) sebesar 95% yang berarti secara nyata mempunyai cukup bukti bahwa antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan.

Hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,842. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan sangat berpengaruh diperoleh hasil perhitungan Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 28 for Windows sebesar 71,0% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 29,0% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diamati oleh penulis.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas pada bab hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa regresi bahwa ternyata variabel kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan diperoleh nilai persamaan $Y = 9,833 + 0,803 X$, ada pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diperlukan pembuktian dengan uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar $= 9,272 >$ nilai ttabel pada (28) sebesar $= 1,701$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti mempunyai bukti, bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang sangat signifikan.
2. Jadi hasil analisa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,842 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat atau nilai Koefisien determinasinya (KD) sebesar : 71,0%. Jadi tingkat pengaruh sebesar 71,0% dan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi faktor-faktor yang lainnya yang tidak diamati secara keseluruhan oleh penulis.

REKOMENDASI

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut diatas, penulis akan memberikan beberapa rekomendasi yang berguna bagi penelitian lanjutan dan bagi perusahaan kedepannya. Adapun rekomendasinya adalah sebagai berikut :

1. Dapat di jadikan rekomendasi bila para penelitian lanjutan akan melakukan penelitian di perusahaan CV. ER Frozen Mart di Depok mengenai kepemimpinan dalam meningkatkan

kinerja karyawan perlu terus di dibenahi agar kepemimpinan lebih baik lagi yang akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan hingga sesuai apa yang di harapkan pimpinan saat ini maupun di masa mendatang.

2. Bagi penelitian lanjutan penelitian ini menjadikan rekomendasi yang sangat sangat baik apa bila para penelitian lanjutan memilih perusahaan CV. ER Frozen Mart di Depok sebagai obyek dalam penulisan tugas akhisnya atau penulisan Skripsinya khususnya yang membahas mengenai kepemimpinan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya agar kedepannya lebih baik lagi sebagaimana yang diharapkan pimpinan dan setiap karyawan akan bekerja lebih optimal dan lebih bersemangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari agar menjadi lebih baik lagi tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2017.
- Arif Yusup Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit CAPS. Yogyakarta, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Duwi Priyatno, Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta. 2016.
- Edwin B. Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-9, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.
- Eddy Sutrisno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Kencana, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta 2015.
- Floriana, 2018, Huntington's Disease: Mechanisms of Pathogenesis and Therapeutic Strategies.
- Hadari Nawawi, Metode Penelitian Bidang Sosial, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta. 2015.

- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2017.
- Heidjerachman Ranupandoyo & Suad Husnan, *Manajemen Personalial*, Edisi Revisi., PEB-Yogyakarta. 2015.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta 2015.
- Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar metodologi penelitian kuantitatif dalam pendidikan*, OG Mandino's, University Of Success. 2015.
- J. Supranto, "Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi". Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.
- Kartini Kartono, 2016, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Komarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerebit CV. Mas Agung, Jakarta. 2018.
- M. Maruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Aswaja Pressindo, 2 Yogyakarta. 2018.
- Marshal Sashkin dan Molly G Sashkin, 2017, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*, Badan Penerbit Erlangga Jakarta.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Badan Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2016.
- Mohamad Nazir, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Badan Penerbit Gramedia. Jakarta, 2015.
- Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.*: Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta. 2016.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73
- R. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Badan Penerbit Zanafa Publishing Riau. 2018.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Pustaka Setia. Bandung. 2015.
- Santoso, Singih, *SPSS Versi 28 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo. 2018.
- Sirait Jumaira. 2016. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara*, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42 (1): 189-198.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. 2015.
- Sonny Harsono, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung. 2015.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Badan Penerbit Pustaka Pelajar Yogyakarta. 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Badan Penerbit, CV. Alfabeta, Bandung. 2018.
- Sujana, Nana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta. 2015.
- Sutrisno Hadi, *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 2015.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. *Kebijakan Publik Yang Membumi*. Badan Penerbit Lukman Offset & YPAPI. Yogyakarta. 2015.
- Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, Badan Penerbit, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2016.
- Wahyusumidjo, *Kepemimpinan dan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. 2015.
- Widodo, *Otonomi Desa: Merupakan otonomi Yang Asli Bulat dan Utuh*. Badan Penerbit, Rajawali Pers. Jakarta, 2015,
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Badan Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta. 2015,
- Yani, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit, Mitra Wacana Media. Jakarta. 2016.
- Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta. 2015.