



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i3>

Received: 12 Januari 2024, Revised: 19 Januari 2024, Publish: 25 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi

Selvi Selvi¹, Ubaidillah Ubaidillah², Muhammad Syukri³, Fadil Iskandar⁴

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia, email:

vradeyantiselvi@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia, email: ubai1978@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia, email: msukri126@gmail.com

⁴Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi, Indonesia, email:

fdliskandar00@gmail.com

Corresponding Author: vradeyantiselvi@gmail.com¹

Abstract: *Employee performance includes the quality and quantity of output as well as reliability at work. Employees can work well if they have high performance so they can produce good work too. With high employee performance, it is hoped that organizational goals can be achieved. On the other hand, organizational goals will be difficult or even unattainable if the employees do not have good performance so they cannot produce good work. This research aims to determine the description of leadership and employee performance, as well as to determine the influence of leadership on employee performance at PTPN VI Jambi. The research method used in this research is descriptive and quantitative methods. In this research, the population is all employees at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. In this research, the sampling method was simple random sampling, so the research sample consisted of 74 respondents. The research results are shown by the results of the t test producing a significance value of 0.000, which means the significance value is less than 0.05, which means leadership at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi influences employee performance. So the R Square value is 0.446 or 44.6%. This means that the independent variable (leadership) has an effect on the dependent variable (employee performance) by 44.6. Based on the research that has been conducted, it can be concluded that leadership at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi shows the high category with a score of 301.5. Meanwhile, employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi was proven to be in the very high category with a score of 311. Then leadership had a significant positive effect on employee performance by 44.6% at PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.*

Keyword: *Employee Performance, Leadership, PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi*

Abstrak: Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi akan sulit atau bahkan tidak

dapat tercapai apabila para pegawainya tidak mempunyai kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampelnya adalah dengan metode simple random sampling, sehingga sampel penelitiannya berjumlah 74 responden. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 yang berarti kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka nilai R Square sebesar 0,446 atau 44,6%. Artinya variabel independen (kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 44,6. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi menunjukkan kategori tinggi dengan perolehan skor 301,5. Sedangkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi terbukti berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 311. Kemudian kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6% pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, PT Perkebunan Nusantara VI Jambi

PENDAHULUAN

Di era perkembangan globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang (Sudarmanto, 2015).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan. Fattah (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hayati (2016) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai realisasi dari upaya perluasan areal, PTPN VI saat ini memiliki anak perusahaan yaitu, PT. Alam Lestari Nusantara PTPN VI memiliki 14 (empat belas) unit usaha, 8 (delapan) pabrik kelapa sawit (pks) dengan kapasitas keseluruhan 305 ton TBS per jam, 1(satu) pabrik karet remah (CRF) dengan kapasitas

pengolahan 125 ton dan basah per hari, dan 2 (dua) untuk mesin teh celup dengan kapasitas 1(satu) mesin celup 150 kotak per jam atau 2,5 kota per menit.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut. Sementara itu, permasalahan lingkungan kerja yang muncul adalah adanya tekanan untuk menyelesaikan laporan yang seringkali tiba-tiba diminta dan harus diselesaikan pada hari yang sama, yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengganggu kinerjanya. Faktor lain yang juga bermasalah adalah fasilitas kerja yang tidak memadai sehingga dapat mengganggu kenyamanan (Loliyana, 2021).

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VI Jambi”.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi; dan 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Jambi.

METODE

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2019). Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung, data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini data primer adalah persepsi responden terhadap variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari data arsip perusahaan, dan lain sebagainya mengenai PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. Dalam penelitian ini, data sekunder adalah data penunjang berupa jumlah karyawan, serta dokumentasi yang diambil melalui teknik dokumentasi.

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019): 1) Wawancara, wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi; 2) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Jumlah pertanyaan kuisisioner untuk variabel kepemimpinan

berjumlah 15 pertanyaan, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan terdapat 14 pertanyaan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan angket secara langsung kepada responden (*riotic store*). Para karyawan diminta untuk menjawab pertanyaan serta pernyataan pada kolom yang sudah tersedia, kemudian angket yang sudah terisi lalu dikumpulkan kepada penulis. Setelah itu penulis menerima angket dan memeriksa kelengkapan pengisian yang telah dilakukan oleh para responden.

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana. Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + b.X + e$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kepemimpinan

e = Suku sisaan (error/residual)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. H_0 diterima jika nilai t hitung $\leq t$ tabel atau nilai sig $> \alpha$.

b. H_0 ditolak jika nilai t hitung $\geq t$ tabel atau nilai sig $< \alpha$.

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farida, 2015).

Abbas (2009) menyatakan keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Menurut Thoha (2018), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu: 1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator; 2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator; 3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator; dan 4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler.

Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mamik, 2016). Rivai (2006) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang Karyawan berperan penting karena kinerja setiap Karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Balasundaram, 2005).

Menurut Handoko (2019) kinerja Karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dimensi kinerja menurut Robbins (2018) dimensi kinerja antara lain: 1) Kualitas Kerja. dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; 2) Kuantitas. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalkan saja karyawan mampu mencapai target produksi yaitu 100 unit; 3) Ketetapan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia; 3) Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya; dan 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi, kemampuan pimpinan dalam konseptual, kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi, kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan, kemampuan pimpinan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya, kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan, dan kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya, yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai acuan dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, disusunlah hipotesis pada kajian ini sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan baik dan kinerja karyawan tinggi pada PT. PN Jambi.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PN VI Jambi.

Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui Kepemimpinan pada PT Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kepemimpinan berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Variabel Kepemimpinan

| No | Pernyataan | Skor | Ket |
|-----------------------|--|-------|---------------|
| 1 | Pemimpin memiliki kemampuan inovasi | 298 | Tinggi |
| 2 | Pemimpin memiliki kemampuan konseptual | 296 | Tinggi |
| 3 | Pemimpin memiliki kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi. | 307 | Tinggi |
| 4 | Pemimpin memiliki kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan. | 298 | Tinggi |
| 5 | Pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tanggungjawabnya. | 297 | Tinggi |
| 6 | Pemimpin memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. | 298 | Tinggi |
| 7 | Pemimpin memiliki kemampuan dalam melakukan pengawasan | 303 | Tinggi |
| 8 | Pemimpin memiliki kemampuan dalam pemakaian sumber daya. | 315 | Sangat Tinggi |
| Jumlah | | 2.412 | |
| Rata-Rata Keseluruhan | | 301,5 | Tinggi |

Sumber: Survey (2023)

Untuk mengetahui kinerja pada PT Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Skor | Ket |
|-----------------------|---|-------|---------------|
| 1 | Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 306 | Tinggi |
| 2 | Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | 308 | Tinggi |
| 3 | Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya | 303 | Tinggi |
| 4 | Mampu menyesuaikan diri | 316 | Sangat Tinggi |
| 5 | Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya | 306 | Tinggi |
| 6 | Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik | 318 | Sangat Tinggi |
| 7 | Konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati | 314 | Sangat Tinggi |
| 8 | Keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan mengarah pada tujuan | 312 | Sangat Tinggi |
| 9 | Sikap aktif karyawan dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja | 324 | Sangat Tinggi |
| 10 | Mempunyai inisiatif dalam menumbuhkan kinerja karyawan ditempat kerja | 303 | Tinggi |
| Jumlah | | 3.110 | |
| Rata-Rata Keseluruhan | | 311 | Tinggi |

Sumber: Survey (2023)

Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 29,977 | 2,887 |
| | Kepemimpinan | ,370 | ,088 |
| | | | ,446 |

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 29,977 + 0,370 X$$

1. Konstanta (a) = 29,977

Hal ini berarti jika semua variabel independent (kepemimpinan) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 29,977.

2. Kepemimpinan (X) = 0,370

Nilai koefisien variabel komitmen kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,370. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel kepemimpinan dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,370.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,446 ^a | ,199 | ,187 | 3,81838 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,446 atau 44,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 44,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji T

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--------------|--------|-------|--------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 29,977 | 2,887 | 10,385 | .000 | |
| | Kepemimpinan | ,370 | ,088 | ,446 | 4,224 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Deskripsi Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 0,446 atau 44,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 44,6%.

Kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok agar bekerjasama untuk mencapai tujuan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,446 atau 44,6%. Hal ini berarti variabel independent (kepemimpinan) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 44,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi ditunjukkan termasuk kategori tinggi dengan skor 301,5. Sedangkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi dengan skor 311.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,6% di PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

REFERENSI

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). *Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*. Pakistan.
- Balasundaram, N. (2005). *Job Satisfacation and Employees' Work Performance: a Case Study of People's Bank in Jaffna Penunsula*. Sri Lanka: Jaffna Penunsula.
- Farida, U. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Press.
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manumur, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hayati, P. R., Hidayat, K. S., Arief. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*. Vol 11. No 1.
- Loliyana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*. Vol 16. No 1.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Jawara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manumur Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Thoha,M. (2018). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa, dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.