Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 1. No.4, Desember 2023 : 247-256
EISSN : 3047-597X

PENGARUH KEPEMIMPINAN TEHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ PEKANBARU

Fradilla Aulia Friska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : fradillaaaaaa@gmail.com souvyafithrie@gmail.com

diterima: 06/3/2023; direvisi: 12/4/2023; diterbitkan: 07/6/2023

Abstract: This study investigates the impact of leadership on employee performance at PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. The research focuses on the entire employee base of 40 individuals at the company, utilizing a Likert scale for sampling and employing a census method for data collection. The analysis was conducted using a simple linear regression model. The coefficient of determination (R^2) was found to be 69%, indicating that 31% of the variation in performance is attributable to other factors. The findings demonstrate that leadership exerts a positive and significant effect on employee performance. This is supported by hypothesis testing, where the t-value for the leadership variable (X1) is 9.790, confirming its significant impact. Additionally, the variable (X2) has a t-value of 1.938, compared to a t-table value of 2.0166 with a p-value of 0.000, which is below the 0.05 confidence level. Thus, leadership is shown to significantly influence the employees of PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia karena tanpanya mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka.

Sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akibatnya, mereka harus memiliki kemampuan atau keterampilan yang kuat untuk melakukan setiap tugas. Kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan jika mereka memiliki kemampuan yang kuat.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan melalui kepemimpinan yang baik dan tepat, kinerja pegawai dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk memberikan pengarahan kepada karyawan, kepemimpinan sangat penting, terutama di era saat ini di mana semua tersedia. Kepemimpinan yang memberdayakan pegawai merupakan gaya kepemimpinan yang penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan komitmen pegawai tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Pemimpin sering menghadapi tantangan besar untuk mendorong staf mereka untuk terus berusaha dan memberikan segala kemampuan mereka untuk membantu organisasi atau kelompok mereka. Mereka juga sering memaksa staf mereka untuk melakukan apa yang mereka inginkan tanpa mempertimbangkan tindakan mereka sendiri. Ini pasti akan menyebabkan hubungan tidak sehat di perusahaan.

Pemimpin yang kesuksesan bergantung pada kemampuan Anda untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain, kepemimpinan mengacu pada kemampuan mempengaruhi dan mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung dan tidak langsung. mereka untuk menjadi sadar, memahami, dan dengan senang hati mengikuti apa yang diinginkan pemimpin mereka.

Bagi seorang pemimpin organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang penting karena merupakan tolok ukur keberhasilan dalam menjalankan organisasi

yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi operasi bisnis dan kepemimpinan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan ditinjau dari faktor penyebab dan konsekuensinya.

Kepemimpinan sangat penting dalam memberikan bimbingan kepada karyawan, terutama di dunia yang terbuka saat ini. Oleh karena itu, kepemimpinan yang diperlukan adalah kepemimpinan yang dapat memotivasi para pegawainya. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai terhadap perannya.

Salah satu permasalahan tersulit yang sering dihadapi para pemimpin adalah bagaimana memotivasi rekan-rekannya agar tetap termotivasi dan siap menggunakan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Seringkali kita melihat pemimpin yang menggunakan seluruh kekuatannya untuk memimpin bawahannya namun tidak peduli dengan keadaan bawahannya. Hal ini akan menyebabkan hubungan yang tidak stabil dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi yang dipimpin oleh para pemimpin. Oleh karena itu, kinerja merupakan komponen penting dari Melaksanakan tugas administrasi dalam menjalankan organisasi. Manajemen perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang terkait dengan kinerja karyawan dalam kaitannya dengan hasil.

Pemimpin sering menghadapi tantangan besar untuk mendorong staf mereka untuk terus berusaha dan memberikan segala kemampuan mereka untuk membantu organisasi atau kelompok mereka. Mereka juga sering memaksa staf mereka untuk melakukan apa yang mereka inginkan tanpa mempertimbangkan tindakan mereka sendiri. Ini pasti akan menyebabkan hubungan perusahaan yang tidak sehat.

Tabel 1. Data jumlah karyawan, jumlah hari kerja pertahun,jumlah hari kerja keseluruhan karyawan, total absen pertahun(%) tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Jumlah Hari Kerja Keseluruhan Karyawan	Total Absen/Tahun	Presentase (%) Absen/Tahun
2019	17	260	4.420	30	0.67%
2020	25	260	6.500	25	0.38%
2021	29	260	7.540	29	0.38%
2022	38	260	9.880	50	0.50%
2023	45	260	11.700	75	0.64%

Sumber: PT. Russindo Rekayasa Pranata, Modifikasi penulis 2023

Menurut tabel 1.1, PT.Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru memiliki 17 karyawan pada tahun 2019. Jumlah ini meningkat menjadi 25 karyawan pada tahun 2020, 29 karyawan pada tahun 2021, dan 38 karyawan pada tahun 2022, pada tahun 2023 berjumlah 45 karyawan.

Dari tabel 1.1 diatas Persentase tingkat kehadiran karyawan naik dan turun dari tahun ke tahun, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1.1 di atas, menunjukkan fluktuasi kinerja karyawan. Persentase tingkat kehadiran naik dari 0,67% pada tahun 2019 menjadi 0,38% pada tahun 2020, 0,38% pada tahun 2021, 0,38% pada tahun 2022, dan 0,64% pada tahun 2022. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa ada beberapa masalah dengan kinerja karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. Permasalahan ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru"

Skenario berikut dapat dikembangkan sebagai model penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seperti terlihat pada gambar berikut:

H1: diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah proses dimana individu dan kelompok bersatu untuk mencapai tujuan bersama. Kata manajemen berasal dari kata manajemen dalam bahasa Inggris "management", yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan.

Kehadiran unsur-unsur manajemen di atas memberikan beberapa manfaat sebagai berikut: Manajemen ini sangat penting dalam mencapai tujuan baik bagi individu maupun organisasi. Hal ini berguna dalam memperoleh efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usaha atau pekerjaan. Setiap unsur harus saling melengkapi dengan baik karena berkaitan erat. Jika Anda tidak melakukan salah satu tindakan ini Hal ini dapat mengakibatkan elemen lain tidak dapat mencapai tujuannya.

"Menurut M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen, menyatakan bahwa ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur man, money, material, machine, method, dan market."

Menurut Malayu Hasibuan (2009:9) mengatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat."

"Menurut (Sofyandi, 2009:6) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien."

"Menurut Sadili (2006:22) adalah "Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis."

"Schermerhorn (1999) menyatakan leadership is the process of inspiring others to work hard to accomplish important tasks (kepemimpinan adalah suatu proses memberikan inspirasi pada orang lain untuk bekerja keras untuk pencapaian tugas penting)."

"Peter G Northouse (2013) dalam, menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama." "Samsul Arifin (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok."

"Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kiteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi."

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

"Karakteristik kinerja menurut Wibowo (2016: 158) diantaranya yaitu:

1) Dapat mengukur variabel kunci kinerja secara akurat dan tepat.
2) Menggunakan sistem perbandingan guna meningkatkan pemahaman kerja lebih baik.
3) Terikat dengan waktu dalam mengumpulkan dan mendistribusikan tugas.
4) Sulit untuk dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5) Dapat dianalisa baik secara makro dan mikro."

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, "menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

a. Keahlian dan Kemampuan Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.
b. Pengetahuan Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.
c. Rancangan Kerja Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.
d. Kepribadian Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalan sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.
e. Motivasi Kerja Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya Kepemimpinan Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotannya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
f. Komitmen Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa

bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

g. Gaya Kepemimpinan Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.
h. Lingkungan Kerja Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal."

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah P.T. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru beralamat di Jalan Ampi No. 9, Air Cool, Bukit Raya Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284. Sesuai dengan permasalahan penelitian, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru yang berjumlah 45 orang. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan P.T. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru, dengan jumlah karyawan 45 orang.

Oleh karena itu metode yang digunakan adalah sensus yaitu pengambilan sampel seluruh populasi, menjelaskan bahwa sampel penelitian ini berjumlah 45 orang pekerja. Dua metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan kuisioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Distribusi Jawaban Persentase Responden Mengenai Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Memiliki Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang	42,2%	33,3%	11,1%	2,2%	11,1%
2.	Memiliki Keterampilan berkomunikasi Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.	42,2%	28,9%	13,3%	4,4%	11,1%
3.	memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.	44,4%	31,1%	11,1%	6,7%	6,7%
4.	Memiliki Kemampuan mendengar Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saransaran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.	35,6%	35,6%	15,6%	6,7%	6,7%
5.	Memiliki Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.	53,3%	24,4%	8,9%	2,2%	11,1%

Sumber : Data Olahan, 2024

Pada tabel disamping Variabel kepemimpinan dari lima pernyataan yang mendapat respons positif adalah pernyataan nomor 5, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas; 53,3% dari peserta menjawab, "Sangat setuju**".**

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya	24,5%	42,2%	11,1%	13,3%	8,9%
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	22,2%	48,9%	15,6%	4,4%	8,9%
3.	Saya melaksanakan tugas secara akurat	28,9%	40,0%	11,1%	11,1%	8,9%
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain	28,9%	33,3%	22,2%	8,9%	6,7%

Sumber : Data Olahan, 2024

Variabel Kinerja Karyawan, yang terdiri dari empat pernyataan, menunjukkan bahwa pernyataan nomor dua menghasilkan tanggapan yang paling positif, sebesar 48,9% dari responden menjawab "Setuju", seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R Hitung	Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,903	0,2940	Valid
	X1.2	0,901	0,2940	Valid
	X1.3	0,952	0,2940	Valid
	X1.4	0,898	0,2940	Valid
	X1.5	0,890	0,2940	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,906	0,2940	Valid
	Y1.2	0,907	0,2940	Valid
	Y1.3	0,922	0,2940	Valid
	Y1.4	0,791	0,2940	Valid

Sumber : DataOlahan SPSS25,2024

Seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid dilihat dari R hitung > R tabel. R tabel yang dihasilkan sebesar 0,2940. Artinya semua soal dapat digunakan pada semua contoh uji dan variabelnya valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
KEPEMIMPINAN	0,946 > 0,60	REALIBEL
KINERJA KARYAWAN	0,904 > 0,60	REALIBEL

Sumber : DataOlahan SPSS25,2024

Variabel memiliki nilai Cronbach Alpha (α) di atas 0,60, dengan nilai kepemimpinan (X) 0,946 di atas 0,60 dan nilai kinerja karyawan (Y) 0,904 di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepmimpinan dan kinerja karyawan dapat diterima atau dapat diandalkan sebagai alat untuk mengukur variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37248198
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,068
	Negative	-,110
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

Terlihat bahwa analisis statistik dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Output Kolmogorov-Smirnov SPSS25 mempunyai sig (2 sisi) 0,200 > 0,05 sehingga data pada penelitian ini reliabel.

Hasil 7. Uji Regresi Sederhana

Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,509	1,295		1,938	,059
	KEPEMIMPINAN	,617	,063	,831	9,790	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

Persamaan berikut dapat dirumuskan berdasarkan analisis regresi sederhana:
Kinerja Karyawan (Y) = 2,509 (a) + 0,617 (XI) + e

Berdasarkan Persamaan regresi sederhana diatas, dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Jika nilai kepemimpinan sama dengan 0, atau bernilai tidak ada, maka nilai kinerja karyawan adalah 2,509 menurut konstanta.
2. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien 0,617 dengan koefisien positif, yang berarti jika kinerja karyawan meningkat 1 poin, kinerja kepemimpinan akan meningkat 0,617.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,509	1,295		1,938	,059
	KEPEMIMPINAN	,617	,063	,831	9,790	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

Didasarkan pada hasil uji t yang ditunjukkan dalam tabel 5.18 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai signifikansi variabel kepemimpinan adalah 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 Diterima.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831[a]	,690	,683	2,400

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Dataolahan SPSS25, 2024

D = R2 X 100%
D = 0,690 x 100%
D = 69%

Berdasarkan hasil uji R2 yang ditunjukkan pada tabel 5.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,690, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar 69%. Selain itu, variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah 31%.

Setelah mengumpulkan data-data yang diperoleh dari kuisioner penelitian tentang "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Rusindo Rekayasa Pranata Pekanbaru", penelitian ini menganalisis dan membahas data tersebut untuk mencari jawaban atas penetapan masalah dan kemudian menyusunnya. Data yang diberikan dirangkum dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai rata-rata variabel penelitian terhadap anggota sampel sesuai dengan variabel penelitian. Kepemimpinan yang terdiri dari lima indikator mempunyai kategori positif. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran karyawan PT Russindo Engineering Pranata. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan peran karyawan Russindo Engineering Pranata Pekanbaru.

Uji statistik yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi statistik dari variabel-variabel yang diteliti melalui program SPSS 25 pada sampel sebanyak 45 responden dan 9 item data dengan tingkat signifikansi 5% Koefisien korelasi tabel r adalah 0, 2940, sehingga semua bahan yang digunakan dinyatakan tersedia.

Pemeriksaan reliabilitas ini untuk memastikan bahwa seluruh informasi dalam dokumen dianggap valid dan dapat dipercaya sehingga kuesioner dalam penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi skala kepemimpinan sebesar 0,946 dan koefisien korelasi kinerja pegawai sebesar 0,904 yaitu >0,60. Namun, seluruh kesimpulan yang diambil dari penelitian ini dianggap valid.

Jika nilai konstanta 2,509 nilai manajemen sama dengan 0 (bernilai = 0),

maka kinerja karyawan sebesar 2,509. Variabel kepemimpinan mempunyai hasil positif sebesar 0,617 artinya jika kepemimpinan meningkat satu poin maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,617. Artinya semakin positif hubungan antara manajemen dengan kinerja pegawai maka semakin baik. Kepemimpinan hanya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis, khususnya uji t, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, di mana pada penelitian ini, t tabel sebesar 2,0166. Dari hasil analisis uji t terhadap kinerja karyawan, didapatkan t hitung sebesar 9,790, yang jelas lebih besar dari t tabel (2,0166). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan SPSS 25 terlihat koefisien determinasi (R2) sebesar 0,690. Artinya 69% variabel independen yaitu kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu. kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru memiliki kepemimpinan yang baik dengan lima indikator dan kinerja karyawan yang baik dengan empat indikator. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru baik.
2. Pengaruh yang positif antara kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien bernilai positif sebesar 0,617 dan nilai konstanta sebesar 2,509.
3. Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk menghasilkan hasil penelitian. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X) = 9,790 dan nilai t tabel (0,025;43) = 2.0166, yang menunjukkan bahwa perbandingan t hitung dengan t tabel adalah 9.790 lebih besar dari 2.0166, atau bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Karena itu, kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru, karena Ha diterima dan H0 ditolak.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690 menunjukkan bahwa 69% variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu kepemimpinan. Hal ini menggambarkan kontribusi yang cukup signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. Namun demikian, variabel-variabel ini hanyalah ilustrasi dan tidak merupakan bagian dari pertimbangan yang lebih besar. Oleh karena itu, organisasi harus terus memeriksa dan menilai komponen lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alrhido, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Barat Pekanbaru*.

Arifin, A. (2019) *Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. J A, 17(2), 2020–2186.

Amirudin, A., & Ariyanto, A. (2020). P*engaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia*. *J*urnal Ilmu Komputer Dan Bisnis, 11(2a), 1–8.

Drs Ec Nurmansyah SR, BSc .,MM (2022). *Era Baru MANAJEMEN MODERN*.

Dr. Beni Agus Sutiono M, Si . *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*

Dwi Wahyu Wijayanti. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG*.

Hasni, P., Noviantoro, D., Septianti, D., Studi Manajemen, P., & Tridinanti Palembang, U. (2020). P*engaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* In Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis (Vol. 1, Issue 1).

Irawan, M. A., Ridlo, M. R., & Muslim, A. (2022). *Manajemen Strategik Pendidikan Inklusif Sekolah Menegah Atas*. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 5(1), 18–27.

Guruh, M., Syatoto, I., & Razak, A. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA MITRA ABADI TANGERANG*. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(1), 76–84.

Khoiri, M., & Rahma Oktavia, N. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN* (Vol. 19, Issue 1).

Kerja, K., Pt, P., Kenari, G., & Di, P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. *05*(03), 10147–10164.

Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, *1*(2), 42–50.

Jamnur, A. M., Ruma, Z., & Nurman. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud Tiga Putra Di Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *2*(5), 393–404.

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *\Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).

Marbawi Adamy, SE., M. (2016). *Manajemen sumber Daya manusia*.

Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung, Alfabeta.

Gunawan, Y. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo pada Masa Pandemi Covid-19*.

Dr.Beni Agus Sutiono M, Si. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis.

(Tsaury, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In STAIN Jember Press (Vol.1).

Yusuf, A. M, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan, Jakarta, Prenadamedia Group

Umar, Husein, 2016, Metode Riset Bisnis, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Roni Fadli. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS PERKASA TEKINDO. Journal Semarak, 2, 85–100.

Dudung Juhana, Reni Ambarsari, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship. 6(1): h: 15-25

Eunike Anggie Pio, Greis Sendow. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA. 3(3): h: 1140-1150*

Fadime Cinar, Ayca Kaban. 2012. *Conflict Management and Visionary Leadership: An Application in Hospital Organizations. Journal Social and Behavioral Sciences. 58 (2): pp: 197-206*

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*

Fitria Anike Widyawati, Djum Noor Benty. 2014. *Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Tingkat Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Kualitas Sekolah di SMP Se-Kota Malang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 1(4): h: 1-16*

Frances Westley, Henry Mintzberg, 2014. *Visionary Leadership and Strategic Management. Journal of Strategic Management. 10 (1): pp: 17-32*