

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AKEBONO BRAKE ASTRA INDONESIA

Siti Nurlela¹, Mustangin Amin²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
sitii.nurlela02@gmail.com¹, mustangin_amin@yahoo.com²

ABSTRAK

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya, di bawah bimbingan Dr. Mustangin Amin, SE., MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (XI) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 53 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan analisis korelasi determinasi dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Akebono Brake Astra Indonesia, dimana nilai signifikan yang dihasilkan dari pengolahan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $3,894 > t$ tabel $2,008$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square $0,214$ atau $21,4\%$ yang artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar $21,4\%$, sedangkan sisanya $78,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Saran dalam penelitian ini untuk PT. Akebono Brake Astra Indonesia adalah perusahaan perlu lebih memperhatikan kesehatan karyawannya, dan perusahaan perlu melakukan pengawasan kepada karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Leadership on Employee Performance at PT. Akebono Brake Astra Indonesia, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Jayabaya University, under the guidance of Dr. Mustangin Amin, SE., MM. This research aims to find out whether there is an influence between Leadership (XI) on Employee Performance (Y) of PT employees. Akebono Brake Astra Indonesia. The method used in this research is a quantitative method with data collection techniques through questionnaires. The sample used in this research was 53 respondents. The data analysis techniques in this research are validity test, reliability test, correlation coefficient analysis, simple linear regression analysis, t test, and determination correlation analysis using the SPSS 25 program. The research results show that leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Akebono Brake Astra Indonesia, where the significant value resulting from processing the t test is $0.000 < 0.05$, and the calculated t value is $3.894 > t$ table 2.008 , then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that partially there is a significant influence between leadership variables on employee performance. The results

of the coefficient of determination show an R square value of 0.214 or 21.4%, which means that the influence of leadership on employee performance is only 21.4%, while the remaining 78.6% is influenced by other factors not found in this research. Suggestions in this research for PT. Akebono Brake Astra Indonesia is a company that needs to pay more attention to the health of its employees, and companies need to supervise employees in completing work.

Keywords: *Employee Performance and Leadership.*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia memiliki peran penting bahwa segala potensi yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan untuk meraih keberhasilan dan mencapai tujuan baik secara individu maupun perusahaan. Manusia adalah perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan, karena pada dasarnya manusia adalah perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumberdaya manusia. Karena pengelolaan dan pengomtimalan sumberdaya manusia adalah salah satu upaya untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang profesional dan mampu mampu melaksanakan tugasnya secara benar maupun tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan perusahaan dapat diraih secara maksimal jika di dukung dengan kinerja yang baik dari para karyawannya.

Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Tercapainya tujuan perusahaan dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Kinerja diartikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja, dan sikap pribadi seseorang. Kinerja adalah suatu tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan pada umumnya di nilai dari apa yang dikerjakan oleh karyawan dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja samanya dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, Kepemimpinan adalah salah satu faktor penting. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa meberdayakan karyawannya. Kepemimpinan adalah sikap yang ada dalam seorang pemimpin, dimana seorang pemimpin secara sengaja memengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan mereka untuk mencapai tujuan akhir yang di diharapkan. Pemimpin harus memberikan motivasi yang baik dan mampu mempengaruhi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Seringkali pemimpin menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan karyawannya tanpa memperdulikan kondisi atau keadaan yang ada pada karyawannya. Hal ini menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam suatu perusahaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Tugas seorang pemimpin bukan sekedar memerintah tetapi juga membantu, membimbing dan mengkomunikasikan rencana tersebut kepada karyawannya. Sehingga dengan kata lain, pemimpin adalah pemandu yang menetapkan arah kemana perusahaan tersebut harus pergi untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan diperusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat melahirkan rasa senang dan puas bagi karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik menunjukkan bahwa telah terpenuhi harapan dan kebutuhan pekerjaannya. Kebutuhan yang terpenuhi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menghasilkan kinerja terbaiknya sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

PT. Akebono Brake Astra Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja PT. Akebono Brake Astra Indonesia untuk bersaing dengan perusahaan manufaktur lainnya. PT. Akebono Brake Astra Indonesia dapat dikatakan cukup baik, namun untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawannya, PT. Akebono Brake Astra Indonesia perlu meninjau Kembali kepemimpinan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan observasi awal kepada bagian SDM ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi fenomena masalah penting pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia berkaitan dengan kinerja karyawan perusahaan. Masalah pertama adalah kepemimpinan, beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan motivasi dan semangat kerja dari pemimpinnya dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga membuat kinerjanya menjadi menurun. Pimpinan jarang memberikan arahan kepada karyawan serta tidak memberikan batasan peranan karyawan untuk bagaimana karyawan melakukan tentang apa, bagaimana, bilamana serta hal apa saja yang harus dilakukan karyawan agar sesuai dengan target. Jika pimpinan memberikan instruksi, pimpinan cenderung bersifat otoriter dan tidak memberikan solusi cara terbaik agar melakukan keputusan bagaimana cara terbaik untuk bersama-sama menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan.

Pemimpin juga jarang memberikan pengakuan terhadap para karyawan yang bekerja memenuhi target perusahaan, bahkan jika karyawan tersebut bekerja dengan sangat keras, pemimpin tetap bersikap biasa saja, kecuali karyawan yang memiliki hubungan kerabat atau yang kenal dekat dengan pemimpin, hal itu yang menyebabkan para karyawan merasakan tingkat keadilan yang jauh dari harapan. Pemimpin hanya memberikan sedikit pengarahan, tanpa menambahkan motivasi bekerja kepada karyawan ataupun mempertanyakan apa yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja, dan itu mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan karyawan kepada atasannya.

Lingkungan kerja pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia juga menjadi salah satu masalah yang membuat kinerja karyawan menurun. beberapa karyawan meneguhkan partner kerja yang tidak cocok.

Perbedaannya kepribadian antara karyawan yang senang bersosialisasi dan karyawan yang senang melakukan pekerjaannya sendiri. Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, ada beberapa karyawan yang tidak bisa menerima masukan dari rekan kerja yang lain, dan juga selalu mementingkan dirinya sendiri dibandingkan dengan

kepentingan bersama. Pemimpin PT. Akebono Brake Astra Indonesia juga tidak bisa berbaur dan mendekatkan diri dengan karyawan lain, selalu membatasi diri karena merasa memiliki jabatan yang tinggi, sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Selain itu, pengembangan karir menjadi masalah pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia. Karyawan yang memiliki kompetensi baik sulit untuk naik jabatan dibandingkan dengan karyawan lebih dekat dengan atasan. Banyak karyawan yang sudah bekerja selama bertahun-tahun tetapi kalah dengan karyawan yang memiliki hubungan baik dengan atasan. Karyawan mengeluhkan usia yang semakin tua tetapi jabatan yang tak kunjung naik.

Berdasarkan uraian yang ada, penulis merasa tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia”**.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:323) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas variable kepemimpinan

Menurut (Sugiyono, 2008:248) Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuesioner valid jika nilai korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Uji realibilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable, apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$ (Siregar, 2018:175). Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas variable kepemimpinan:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Butir1	0,373	0,266	Valid
Butir2	0,536	0,266	Valid
Butir3	0,838	0,266	Valid
Butir4	0,606	0,266	Valid

Butir5	0,823	0,266	Valid
Butir6	0,787	0,266	Valid
Butir7	0,802	0,266	Valid
Butir8	0,873	0,266	Valid
Butir9	0,915	0,266	Valid
Butir10	0,674	0,266	Valid
Butir11	0,875	0,266	Valid
Butir12	0,896	0,266	Valid
Butir13	0,862	0,266	Valid
Butir14	0,809	0,266	Valid
Butir15	0,857	0,266	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel 1. diatas menunjukkan bahwa pada setiap item pernyataan kusioner variabel independent kepemimpinan (X1) adalah seluruh item pernyataan memiliki nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yang menghasilkan r tabel sebesar 0,266 Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel budaya kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,952	15	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2023

Tabel 2. Menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel kepemimpinan 0,952. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kusioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan sehingga bisa digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas variable kepemimpinan

Menurut (Sugiyono, 2008:248) Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kusioner valid jika nilai korelasi R hitung $> R$ table.

Uji realibilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu kusioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria suatu

instrumen penelitian dikatakan reliable, apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$ (Siregar, 2018:175). Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas variable kinerja karyawan:

Table 3. Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir1	0,600	0,266	Valid
Butir2	0,323	0,266	Valid
Butir3	0,505	0,266	Valid
Butir4	0,300	0,266	Valid
Butir5	0,516	0,266	Valid
Butir6	0,643	0,266	Valid
Butir7	0,600	0,266	Valid
Butir8	0,659	0,266	Valid
Butir9	0,551	0,266	Valid
Butir10	0,653	0,266	Valid
Butir11	0,661	0,266	Valid
Butir12	0,543	0,266	Valid
Butir13	0,619	0,266	Valid
Butir14	0,760	0,266	Valid
Butir15	0,573	0,266	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dependent kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel (0,266) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 4. Hasil uji realiabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja karyawan	0,873	15	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2023

Tabel 4. Menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variable kinerja karyawan sebesar 0,873. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kusioner ini reliable

karena mempunyai nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan sehingga bisa digunakan kembali untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dibawah ini adalah hasil perhitungan dari koefisien korelasi:

Tabel 5. Hasil koefisien korelasi

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,479**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,479**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2023

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, dapat diketahui nilai korelasi antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,479 yang artinya hubungan variabel X1 terhadap variabel Y cukup kuat dan positif. Ini menunjukkan bahwa hubungan searah yang artinya jika kepemimpinan dilakukan secara efektif maka kinerja karyawan akan cukup meningkat, begitu pula sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan kecocokan antara kedua variabel, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pemberian pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Table 6. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,229		,214125,28559

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 6. Menunjukkan nilai R square 0,214 atau 21,4% yang artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 21,4%, sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dll.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variable yaitu pengaruh kepemimpinan (Variabel X) terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Hasil dari analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil regresi linear sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	235,478	46,814		5,030	,000
	Kepemimpinan	,419	,107	,479	3,894	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data kusioner melalui program SPSS versi 25 tahun 2023

Berdasarkan tabel 7. dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 235,478 + 0,419X$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linear sederhana, maka dapat di analisis sebagai berikut:

- 235,478 adalah nilai konstanta yang apabila kepemimpinan sebesar 0 maka kinerja karyawan sebesar 235,478.
- 0,419 adalah nilai koefisien regresi dari kepemimpinan, berarti jika peningkatam kepemimpinan sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,419.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	235,478	46,814		5,030	,000
	Kepemimpinan	,419	,107	,479	3,894	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 8. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Hasil perhitungan pada tabel 4.37 diperoleh untuk variabel kepemimpinan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $3,894 > t$ tabel 2,008. Maka dari itu, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Akebono Brake Astra Indonesia, dimana nilai signifikan yang dihasilkan dari pengolahan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $3,894 > t$ tabel 2,008. Maka dari itu, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square 0,214 atau 21,4% yang artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 21,4%, sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Hasil koefisien korelasi adalah nilai korelasi antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,479 yang artinya hubungan variabel X1 terhadap variabel Y cukup kuat dan positif. Ini menunjukkan bahwa hubungan searah yang artinya jika kepemimpinan dilakukan secara efektif maka kinerja karyawan akan cukup meningkat, begitu pula sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil uji hipotesis uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, yaitu kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Akebono Brake Astra Indonesia, dimana nilai signifikan yang dihasilkan dari pengolahan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $3,894 > t$ tabel 2,008. Maka dari itu, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima

Ha.

Sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Akebono Brake Astra Indonesia. Hasil itung Adjuster R Square menunjukkan bahwa sebesar 21,4% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Hasil koefisien korelasi adalah nilai korelasi antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,479 yang artinya hubungan variabel X1 terhadap variabel Y cukup kuat dan positif. Ini menunjukkan bahwa hubungan searah yang artinya jika kepemimpinan dilakukan secara efektif maka kinerja karyawan akan cukup meningkat, begitu pula sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, penulis mengusulkan beberapa saran diantaranya:

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kesehatan karyawan.
2. Perusahaan perlu melakukan pengawasan kepada karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I, & Tirtayasa, S, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54.
- Arianty, A, (2018), *Pengaruh Etika kerja, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Lion Air*, Jurnal Ilmiah M-Progress Vol.8No.2 hal 78-93.
- Brury, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SARSorong*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.4 No.1, hal 1-16.
- Citra, L. M, & Fahmi, M, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dalimunthe, H, (2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam*, Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen Vol.5 No.1, 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>
- Edison, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Ginatra, I, G, (2016), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Bali Tol di Denpasar*, JurnalEkonomi dan Bisnis Vol.4 No.2.
- Harahap, D, S, & Khair, H, (2020), *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasa Kerja Melalui Motivasi Kerja*, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, Malayu, S, P, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S, M, & Bahri, S, (2018), *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,

1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Jamaludin Agus, (2017), *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta*, Journal of Applied Business and Economics Vol.3 No.3.
- Jufrizen, J, & Lubis, A, S, P, (2020), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus OfControl Sebagai Variabel Moderating* Maneggio: Jurnal Ilmiah MagisterManajemen, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kartini, I, & Rustanto, A, E, (2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara*, Jurnal Lentera Bisnis, Vol.7 No.1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.215>
- Kasmir, (2022), *Pengantar Metodologi Penelitian (untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Listiawati dkk, (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit PT. Bank Btpn Syariah, Tbk. Cabang Serang*, jurnal Ekonomi/Volume XXII No.03.
- Marjaya, I, & Pasaribu, F, (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah MagisterManajemen Vol.2 No.1, hal 129-147.
- Naim, M, Y, Gani, M, U, & Purnamasari, R, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar*, Jurnal Balanca Vol.1No.2,hal 259-280.
- Setiawan, B, A, & Muhith, A, (2013), *Transformational Leadership (Illustration In The Field Of Educational Organization)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Soleha, D, & Mustangin, A, (2023), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Sakti Internasional Jakarta*, JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah, 8(4), Hlm. 4735-4741
- Suhanta, B, Jufrizen, J, & Pasaribu, F, (2022), *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) Vol.5 No.2, 1396–1412.