

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA HEVEA INDONESIA AFDELING HEVEA DOLOK MASIHUL

Rini Astuti SE, MM¹ dan Imam Prayogi²
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Rendahnya kinerja karyawan dapat berpegaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini di sebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik..

Adapun tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Hevea indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling

Kata Kunci : Kepemimpinan, Prestasi Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Rendahnya kinerja karyawan dapat berpegaruh besar terhadap Perusahaan tersebut. Hal ini di sebabkan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai kompetensi yang

tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstraksikan perilaku social atau perilaku interaktif manusia didalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks. Menurut Nawawi (2013, hal.153) Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi prestasi kerja, kinerja karyawan juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Menurut (Sunyoto, 2015, hal. 18) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan Perusahaan.

PT.Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul adalah perusahaan perkebunan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki luas lahan sekitar 685,9 hektar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Peneliti pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul, terdapat masalah dimana pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Hal ini mengakibatkan suasana kerja antara karyawan dan pimpinan kurang harmonis. Masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya

padahal sudah diberikan kepemimpinan, penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dianggap masih kurang atau tidak sesuai dengan tuntutan tugas dan standar yang ditetapkan perusahaan. Adapun masalah yang terjadi terkait dengan kinerja karyawan bagian produksi dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas, selain itu kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang masih terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

2. Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Defenisi kinerja yang dikemukakan para ahli (Tika, 2006, hal.121) terdapat beberapa defenisi, yaitu mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industry, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (2005, hal.115) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2005, hal. 60). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006, hal.113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di

tempat kerja. Faktor–faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi

Menurut Serdamayanti (2016, hal.187)“*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” yang artinya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2016, hal.187) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O) ;yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, Motivasi dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara(2011, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Fustino Cardoso Gomes (2009, hal.9) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”

Menurut Mulyadi (2007, hal.63) kinerja adalah keberhasilan personel dalam mewujudkan sasaran strategik di empat perspektif keuangan, *customer*, proses, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Menurut Puji Hartatik (2014, hal.17) pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan”.

Dari beberapa definisi diatas atau dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Serdamayanti (2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sbb:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja

- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013, hal. 100), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1) *Personal factors*
- 2) *Leadership factors*
- 3) *Team factors*
- 4) *System factors*
- 5) *Contextual/situational factors*

Seorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut, meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, pengetahuan bidang tugas pekerjaan yang bersangkutan sangat penting.

Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan, antara lain :

Menurut Edi Sutrisno (2010, hal. 221) kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari semacam macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.

Menurut Handoko (2012, hal. 294) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang pekerja lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. Pimpinan menganggap dirinya yang paling kuasa, yang paling cakap, sedangkan bawahan dianggap pelaksana keputusan keputusan saja.

Dalam hal ini pada bawahan nya mau melakukan kehendak pimpinannya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013, hal. 264) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012, hal. 34) “kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.”

Menurut Handoko (2012, hal. 307) yang mengembangkan hukum situasi, mengatakan bahwa ada 3 variabel kritis yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu pemimpin, bawahan, atau pengikut situasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pemimpin, yaitu seorang yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahan atau pengikut, sehingga merubah perilaku mereka yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Disamping itu, pemimpin juga mestinya dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.
2. Bawahan atau pengikut, yaitu bawahan yang menyangkut orang lain yang merupakan bagian dari yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Kesiediaan mereka menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.
3. Situasi kepemimpinan juga dipengaruhi situasi yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi atau tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi dan juga situasi mempengaruhi perilaku para pemimpin dan bawahan terhadap lingkungan organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka perusahaan akan lebih siap untuk menghadapi tantangan serta persaingan di dunia industri. Memiliki

karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) “Prestasi Kerja adalah hasil kerja kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 150)“Prestasi Kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94)Prestasi Kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, prestasi kerja, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sunyoto (2015, hal. 16)“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

Untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen menggunakan Uji F. Sedangkan untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel prestasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan menggunakan Uji t.

3. Metodologi Penelitian

Keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada metodologi yang digunakan, karena metodologi pada dasarnya adalah cara yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, pemilihan metodologi perlu dilakukan dengan cara cermat dan hati-hati.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data Asosiatif. Pendekatan menurut Sugiyono (2012, hal. 55) “adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh diantara dua variabel.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terlebih dahulu dilakukan untuk semua variabel sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk seberapa besar pengaruh profitabilitas dan kinerja lingkungan secara parsial terhadap nilai perusahaan. Hasil Uji Statistik t menunjukkan pengaruh antara Kepemimpinan, prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,060 > t_{tabel} 2,016$ dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Hipotesis kedua adalah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,403 > t_{tabel} 2,016$ dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini berarti prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kedua (H2) diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 13,682 > F_{tabel} 3,05$ dengan

tingkat signifikan 0,000 maka keputusannya adalah kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.748 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja sebesar 74,8% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa kepemimpinan yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan kepemimpinan merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Pengaruh Prestasi kerja Terhadap Kinerja

Prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

Edy Sutrisno (2013, hal. 109), prestasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu prestasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Puguh dwi cahyono dkk (2011) judul : Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang).

Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi kerja Terhadap Prestasi

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Kepemimpinan yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain kepemimpinan, prestasi kerja juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Kepemimpinan adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, prestasi kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Prestasi kerja adalah suatu faktor yang

mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu prestasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kepemimpinan dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan prestasi kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan Dan Saran

Simpulan

Pengungkapan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengungkapan kepemimpinan dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat kepemimpinan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik
2. Prestasi kerja pegawai di PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Edi Sutrisno. (2015). *Manejemen sumber daya manusia Edisi pertama*. Jakarta: Penada Media Group.
- Edi Sutrisno(2010). *Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Hani Handoko. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Hani Handoko (2012). *Manejemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mankunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT.Rosda Karya.
- Ngaisah. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sedamayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson,Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama