

PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nurul Muthiah Yusriyah Fadly¹, Abdul Syukur², Amrullah³

^{1,2,3} STIE Amkop Makassar
Email: nmyf300702@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine how much influence the quality of leadership has on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. This study uses a quantitative approach with a sample of 68 employees with a simple linear regression method assisted by the SPSS 21 application. The data in this study uses primary data, with questionnaire methods for data collection, documentation, and literature studies. The data analysis techniques used are validation tests, reliability tests, and hypothesis tests using simple linear regression analysis, T tests, and R^2 tests. The results of the analysis prove that leadership quality has a positive and significant effect on employee performance, and it can be stated that leadership quality affects employee performance because employees at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar consider leadership quality to improve their performance.*

Keywords: *Leadership Quality; Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Pelabuhan indonesia (persero) regional 4 makassar penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 orang karyawan dengan metode regresi linear sederhana bantuan dari aplikasi SPSS 21.Data pada penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode pengumpulan data kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validasi, uji reabilitas, uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji T dan uji R^2 . Hasil analisis membuktikan bahwa Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dinyatakan bahwa kualita kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (persero) regional 4 Makassar mempertimbangkan kualitas kepemimpinan untuk menjadikan kinerja mereka menjadi lebih baik.

Kata Kunci: Kualitas Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi ini, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam hal peningkatan produktivitas dan inovasi. Para pemimpin harus menghadapi berbagai

tantangan, mulai dari perubahan dinamika pasar hingga kebutuhan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru. Kualitas kepemimpinan yang tinggi dapat menjadi penentu utama dalam mengatasi tantangan ini dengan baik. Pemimpin yang berkualitas mampu memberikan visi yang jelas, menginspirasi tim dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan pengembangan karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah variabilitas dalam definisi dan pengukuran kualitas kepemimpinan serta kinerja karyawan. Kualitas kepemimpinan dapat berbeda-beda tergantung pada gaya kepemimpinan, pengalaman, dan kepribadian pimpinan.

Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal, termasuk budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan. Kualitas kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan tidak hanya bergantung pada strategi bisnis dan teknologi, tetapi juga pada kemampuan pimpinan untuk memotivasi, memimpin, dan mengarahkan tim mereka.

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia sangat terkait dengan kualitas kepemimpinan yang ditampilkannya. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan kualitas kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinnya.

Kualitas kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk di sektor industri pelabuhan. PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) Regional 4 Makassar, sebagai salah satu unit pelaksana layanan kepelabuhan di Indonesia Timur, memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian regional melalui pengelolaan pelabuhan yang efisien dan pelayanan logistik yang handal.

Sebagai bagian dari industri logistik yang berkembang pesat, PT. Pelindo Regional 4 menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, yang secara langsung berdampak pada produktivitas dan efisiensi

operasional perusahaan. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan menghadapi dinamika pasar serta tuntutan stakeholder.

Kualitas kepemimpinan di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Makassar tidak hanya berhubungan dengan kemampuan teknis atau manajerial, tetapi juga dengan aspek interpersonal dan motivasional. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, kepemimpinan kurang efektif dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, kurangnya inovasi dan bahkan konflik internal.

Penelitian ini sangat relevan mengingat peran sentral PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Makassar dalam perekonomian kawasan timur Indonesia. Dengan meningkatnya kompleksitas dan tuntutan dalam industri pelabuhan, kualitas kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam memastikan bahwa perusahaan dapat memenuhi target kinerja dan beroperasi secara efisien. Memahami pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan berharga bagi perbaikan praktik manajerial di perusahaan dan membantu dalam merumuskan strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2009) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas kepemimpinan merupakan suatu di mana prinsip-prinsip kualitas menjadi dasar untuk membimbing, memberdayakan, dan mendukung secara konsisten pencapaian keunggulan oleh karyawan di seluruh organisasi (Feigenbaum,

2007). Kualitas kepemimpinan lebih ditekankan pada suatu kekuatan yang dapat menumbuhkan kepercayaan lingkungan, keterbukaan dan komunikasi yang jujur untuk mendorong pengembangan kualitas individu dan peningkatan usaha.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional 4 Makassar. Sampel menjadi solusi untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian yang jumlah objeknya terlalu besar ataupun tidak dapat diukur dengan pasti. Dikarenakan jumlah populasi dari karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional 4 Makassar jumlahnya begitu banyak, maka peneliti menggunakan rumus Slovin untuk mengukur jumlah sampel. Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68. Penelitian menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder yang berasal dari data internal dan eksternal. Sumber data internal primer diperoleh melalui penyebaran instrumen berupa kuesioner kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban dalam kuesioner tersebut menggunakan skala likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan (X)	X1.	0,810	0,244	Valid
	X2	0,798	0,244	Valid
	X3	0,633	0,244	Valid
	X4	0,734	0,244	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,749	0,244	Valid
	Y2	0,783	0,244	Valid
	Y3	0,844	0,244	Valid
	Y4	0,858	0,244	Valid
	Y5	0,814	0,244	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil uji validitas tersebut, diperoleh bahwa seluruh nilai R-Hitung untuk setiap indikator lebih besar dari nilai R-Tabel sehingga data dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar Reliabel	Keterangan
Kualitas Kepemimpinan	0,729	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil uji reliabilitas tersebut, diperoleh bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,600 sehingga data dinyatakan reliabel.

4.1.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.
Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.725	1.632		1.669	.100
	Kualitas Kepemimpinan	1.082	103	.792	10.541	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi linear sederhana tersebut dapat ditarik persamaan

regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,725 + 1,082X$$

Berdasarkan dari model regresi diatas, diketahui bahwa nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 2,725. Hal ini berarti bahwa jika variabel kualitas kepemimpinan bernilai nol maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,725. Sementara apabila nilai kualitas kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,082.

4.1.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,627	,622	1,574

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas hasil uji koefisien korelasi (R) dan uji koefisien determinasi (R²), nilai R memperoleh 0,792 yang menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara variabel bebas dan variabel terikat. R² memperoleh nilai 0.627 atau sama dengan 62,7%. Nilai tersebut mendekati angka 1 yang menandakan bahwa variabel independen menyediakan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Nilai 0,627 atau sama dengan 62,7% memiliki arti bahwa variabel kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7% sedangkan sisanya (100%-62,7%) 37,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

Kualitas Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, dapat diketahui bahwa variabel kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai t hitung 10,541 > t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengujian hipotesis diterima, artinya kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan ini memiliki konsistensi menjalankan aturan yang dapat di pertanggung

jawabkan serta Karyawan cukup dalam menguasai bidang pekerjaannya.

Hasil penelitian yang didapatkan yang sejalan dengan (Syamsibar, 2022), dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai t hitung sebesar 1,995 lebih besar dari nilai t tabel 1,655 dengan tingkat signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05 atau variabel kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh kuat atau nyata terhadap kinerja pegawai. Dari uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa kualitas kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Regional 4 Persero mempertimbangkan kualitas kepemimpinan untuk menjadikan kinerja mereka menjadi lebih baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Regional 4 Persero Kota Makassar. Artinya apabila variabel kualitas kepemimpinan mengalami peningkatan maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap perubahan variabel kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk tetap mempertahankan atau lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Bagi peneliti selanjutnya, terkait dengan variabel kualitas kepemimpinan diharapkan untuk melihat faktor-faktor lain atau mempertimbangkan lebih banyak penggunaan variabel independent, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Djuraiddi. 2020. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- Ainun, Azizah 2023. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktek). Jakarta: Rineka Cipta.
- Fidia, Yusnita. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT Pelabuhan Indonesia II Persero Palembang.
- Hasan, Alwi. 2015. Kepemimpinan dalam organisasi.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Askara. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen sumber daya manusia.
- Ismail, Iriani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Lembaga Penertiban Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang
- Maharini, Dian Pertiwi. 2015. Pengaruh kepemimpinan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka setia
- Nabila, Puteri 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pt.starindo mitradasa cipta jakarta selatan.
- Nurmin, Arianto. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gada Raja Wali Dunia.
- Bintoro & Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: IKAPI
- Sukardi. 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno & Priansa, Doni. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Triwaningsi. 2023. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Usman, Effendi. 2011. Asas Manajemen, Jakarta; PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta, Rajawali Pers.