

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SUPRA NAGAMAS BORNEO CABANG BANJARMASIN**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
PT. SUPRA NAGAMAS BORNEO BRANCH BANJARMASIN***

**Riza Fitriani Noor<sup>1</sup>, Hj. Aida Vitria<sup>2</sup>, Muhammad Hadini<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program studi manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Uniska Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
NPM 16.31.0594

<sup>2</sup>Program studi manajemen, 61201 Fakultas Ekonomi Uniska Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
NIDN. 1123126801

<sup>3</sup>Program studi manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Uniska Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin  
NIDN. 1129077101

Email : [rizafn123@gmail.com](mailto:rizafn123@gmail.com)

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui : (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Nagamas Borneo Cabang Banjarmasin, (2) mengetahui upaya dalam meningkatkan terhadap kinerja karyawan PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin.

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, Instrumen dalam penelitian ini telah melewati tahap uji validitas dan uji reliabilitas. sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara uji parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.126 > t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan nilai signifikan 0,02 yang berarti taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. (2) dalam meningkatkan kinerja karyawan didapat dari analisis deskriptif dengan hasil rata-rata 4,83 karyawan lebih memilih mendapatkan bonus atau insentif, memberikan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan hasil rata-rata yang sama 4,20, menerapkan disiplin kerja dengan hasil rata-rata 4,03 dan terakhir memberikan training atau pelatihan dengan hasil rata-rata 3,96.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and find out: (1) the effect of leadership on employee performance at PT. Supra Nagamas Borneo Branch Banjarmasin, (2) recognizes efforts in improving the performance of employees of PT. Supra Nagamas Borneo Banjarmasin branch.*

*This research is a causal associative research using a quantitative approach. This study uses a sample of 30 respondents. Data collection using a questionnaire,*

*the instrument in this study has passed the stages of validity and reliability testing. while the data analysis is done using simple regression analysis.*

*Based on the results of this study indicate that (1) the effect of leadership on employee performance in partial tests has a significant effect on employee performance. This can be seen by  $t$  arithmetic of  $3.126 > t$  table of  $2.048$  with a significant value of  $0.02$  which means that the significant level is smaller than  $0.05$ . (2) in improving employee performance obtained from descriptive analysis with an average result of  $4.83$  employees prefer to get bonuses or incentives, provide work motivation and work environment with the same average results of  $4.20$ , apply work discipline with average results average  $4.03$  and lastly provided training or training with an average yield of  $3.96$ .*

***Keywords: Leadership, Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

Manajemen adalah merupakan suatu ilmu yang di dalamnya mempelajari tentang bagaimana mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Namun dalam menjalankan suatu manajemen ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yang dalam hal ini fungsi-fungsi manajemen yakni: *planning, organizing, direction, coordination*, dan *controlling* sehingga salah satu atau sebagian di antara fungsi-fungsi manajemen tidak dijalankan atau tidak sempurna pelaksanaannya, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai sebuah tujuan, Amirullah. (2015).

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Gaya kepemimpinan ini seringkali bisa jadi halangan untuk karyawan dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan bisa mempengaruhi berapa banyak yang mereka berikan kontribusi pada organisasi. Karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi.

Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ada tiga macam dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, hubungan kerja sama dan hasil yang dapat dicapai. Pemimpin wajib menerapkan gaya kepemimpinan dengan mengawasi bawahannya, karena seorang pemimpin sangat memengaruhi keberhasilan organisasi untuk sampai ketujuannya, Tampubolon (2007).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara mutu dan jumlah yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat diambil pointnya bahwa kinerja manusia merupakan prestasi atau hasil kerja seperti kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam periode waktu dan dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, Mangkunegara (2001:67).

Seperti PT. Supra Nagamas Borneo Cabang Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak di industri manufaktur yaitu mengelola bahan baku mentah menjadi cup / tempat air minum dan sedotan. Berdasarkan dari uraian diatas, mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan maka penulis ingin meneliti tentang kepemimpinan di PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin. Apakah kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian untuk menemukan hubungan dua variabel maupun lebih, Hasibuan (2008). Penelitian ini menggunakan data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

- 1) Penelitian Kepustakaan (Library Research) adalah yang dilakukan penulis dengan membaca serta menganalisa berbagai literature yang memuat teori-teori yang berkenan dengan permasalahan tersebut dengan penelitian seperti melalui buku, artikel, jurnal dan skripsi. Data ini digunakan untuk pendukung data primer dalam penelitian
- 2) Penelitian Lapangan (Field Research) ialah suatu penelitian melakukan kunjungan langsung ke lokasi objek penelitian yang akan diteliti. Dengan mengadakan membagi keusioner (angket) kepada karyawan PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan

- 1) Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian dengan menggunakan kuesioner, yaitu pertanyaan tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- 2) Data sekunder yaitu jenis data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin. Misalnya data dokumentasi seperti tentang sejarah singkat PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin, struktur organisasi, keadaan personalia serta literatur-literatur dan referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dan lain sebagainya.

### **4. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat dan waktu penelitian merupakan suatu hal yang harus ditetapkan dalam penelitian. Waktu penelitian merupakan suatu indikator yang diperlukan dalam pengukuran lamanya suatu penelitian yang dilakukan. Berikut adalah tempat dan waktu penelitian yang dilakukan:

#### **1) Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin.

- 2) Waktu Penelitian  
Penelitian dilakukan dari bulan November 2019.
5. Populasi dan Sampel
  - 1) Populasi  
Populasi adalah semua subjek penelitian. Populasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki mutu dan karakteristik tertentu, Sugiyono (2013:80). Populasi juga meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek maupun objek. Jadi populasi penelitian ini ialah semua karyawan PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin berjumlah 30 orang.
  - 2) Sampel  
Menurut Sugiyono (2013:80) dalam metode penelitian mendefinisikan sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi itu besar, maka peneliti tidak melakukan seluruh yang ada di populasi karena memiliki keterbatasan dana dan waktu, jadi peneliti bisa mengambil sampel dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang dipakai dari populasi harus betul-betul terwakili. Pemilihan sampel penelitian ini adalah menggunakan “*teknik purposive sampling*” yakni keseluruhan karyawan PT. Supra Nagamas Borneo cabang Banjarmasin yang dijadikan sampel karena jumlah populasinya hanya 30 orang.
6. Definisi Operasional Variabel Penelitian  
Definisi operasional variabel merupakan petunjuk suatu variabel yang diukur dalam penelitian dimana variabel penelitiannya yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:
  - 1) Variabel Independen Kepemimpinan (X)  
Kepemimpinan adalah sebuah aspek yang digunakan dalam pendekatan perilaku kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan itu sendiri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Menurut teori path-goal Evans-House dalam Sentot Imam Wahjono (2008:172), ada empat gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.
  - 2) Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)  
Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya. Adapun indikator-indikator yang harus dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, efektivitas dan efisiensi. Melayu Hasibuan (2012:34)
7. Uji Instrumen Data  
Setelah data-data terkumpul maka akan melakukan pengujian instrument data ini menggunakan alat ukur berupa *SPSS for Windows versi 23*. Iqbal Hasan (2004:15).

1) Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan setiap pertanyaan suatu variable. Uji validitas sebaiknya digunakan untuk setiap butir pertanyaan di uji validitas. Hasil  $r_{hitung}$  kita bandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r_{table} < r_{hitung}$  maka valid. Dalam penelitian ini  $r_{tabel}$  diperoleh dari nilai signifikan yang sebesar 0,05 atau sig 5% dan  $n=30$ , sehingga nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,361.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keseimbangan dan konsistensi responden untuk menjawab hal yang bersangkutan sesuai pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner (angket). Uji reliabilitas dapat digunakan secara bersama-pada semua butir pernyataan apabila nilai Alpha  $> 0,60$  maka reliabel. Untuk menguji reliabilitas yaitu penulis menggunakan bantuan SPSS *for Windows versi 23*, Iqbal Hasan (2004:15).

3) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melakukan pengujian model regresi, variabel bebas dan variabel terikat kedua memiliki distribusi normal atau tidak.. Jika distribusi data nilai nya  $> 0,05$  maka dinyatakan normal dan jika distribusi data nilai nya  $< 0,05$  maka dinyatakan tidak normal, maka data yang normal garis yang benar ialah garis mengikuti garis diagonalnya, Ghozali (2001:83).

8. Uji Analisis Data

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu metode analisa yang dipakai untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Formula untuk regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X : Kepemimpinan (variabel independen)

a,b : Konstanta.

e : error

2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi sederhana (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel dan untuk melihat lemah dan kuatnya dan arah hubungan antara dua variabel. Sedangkan koefisien determinasi adalah ukuran yang bisa menyatakan tingkat kekuatan dalam hubungan yang bentuk persen (%) besaran ini dinyatakan dengan notasi R, dimana  $R = r^2$ .

3) Uji Parsial (*t-test*)

Uji t yaitu pengujian koefisien regresi parsial individual yang dipakai agar dapat mengetahui variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau variabel bebas (kepemimpinan) tidak dapat menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) maka tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan

terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel bebas (kepemimpinan) dapat menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) maka ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen Data

#### 1) Uji Validitas

Penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh dengan melihat skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang diukur. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  (5%)  $df=n-2$  dengan  $n=30$  responden sehingga didapat  $r_{tabel}$  0,361. Hasil uji validitas pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Uji Validitas.**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan	Item 1	0.647	0.361	Valid
	Item 2	0.707	0.361	
	Item 3	0.600	0.361	
	Item 4	0.703	0.361	
	Item 5	0.550	0.361	
	Item 6	0.633	0.361	
	Item 7	0.713	0.361	
	Item 8	0.510	0.361	
Kinerja Karyawan	Item 1	0.492	0.361	Valid
	Item 2	0.545	0.361	
	Item 3	0.411	0.361	
	Item 4	0.660	0.361	
	Item 5	0.506	0.361	
	Item 6	0.400	0.361	
	Item 7	0.608	0.361	
	Item 8	0.683	0.361	

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen cukup bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dikarenakan instrumen tersebut cukup baik. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang adalah konsisten atau stabil dan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai standar *Alpha* yang sudah ditentukan  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Uji Reliabilitas.**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.766	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.643	0.60	Reliabel

**Sumber : Data Primer diolah, 2019**

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPPS for Windows Versi 23* diperoleh hasil Uji Reliabilitas dari variabel Kepemimpinan (X) adalah nilai *Cronbach's Alpha*  $0.788 > 0.60$  dari 8 item pertanyaan pada kuesioner yang diberikan kepada responden dan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah nilai *Cronbach's Alpha*  $0.643 > 0.60$  dari 8 item pertanyaan pada kuesioner yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut yang diatas dari setiap item pertanyaan adalah dinyatakan reliabel.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji model regresi variabel bebas dan terikat dan data normal atau tidak. Jika tabel *test of normality* menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* dengan nilai signifikan  $> 0.05$  maka penyebaran datanya akan mengikuti garis lurus maka data tersebut dinyatakan normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 1.3 Uji Normalitas.**

Variabel	Nilai Sig	Standar Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0.191	0.05	Normal
Kinerja Karyawan	0.200	0.05	Normal

**Sumber : Data Primer diolah, 2019**

## 2. Uji Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipakai agar dapat mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPPS for Windows Versi 23*. Metode ini dipakai untuk mengetahui variabel bebas (kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4 Analisis Regresi Sederhana.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.141	3.032		9.610	.000
X	.110	.097	.208	3.126	.020

**Sumber : Data Primer diolah, 2019**

Dari tabel 4.11 diatas dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPPS for Windows Versi 23* diperoleh hasil analisis regresi sederhana yang tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 29,141 + 0.110 + e$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

(1.1) Nilai konstanta sebesar 29,141 merupakan konstanta yang apabila nilai variabel kepemimpinan ( $X$ ) = 0 atau tetap maka nilai variabel kinerja karyawan 29,141.

(1.2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan pada persamaan regresi menunjukkan nilai 0,110 dapat diartikan bahwa skor pada variabel kepemimpinan meningkat 1%, maka kinerja karyawan meningkat 0,110.

2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pegujian uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai  $R$  square. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.208 <sup>a</sup>	.104	.009	1.9515

**Sumber : Data Primer diolah, 2019**

Berdasarkan tabel 4.12 diatas didapat nilai koefisien  $R = 0,208$  yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan yaitu 20,8%. Sedangkan hasil koefisien determinasi yang dilakukan  $R^2$  sebesar 0,104 dikalikan dengan 100%, maka didapat 10,4%. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa 10,4% menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 10,4%. Sedangkan sisanya merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

3) Uji Parsial ( $t$ -test)

Pengujian uji  $t$  dipakai untuk mengetahui nilai signifikan variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian variabel tersebut dengan perhitungan *SPPS for Windows Versi 23* dalam uji  $t$  secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini, Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.6 Uji Parsial ( $t$ -test):**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.141	3.032		9.610	.000
X	.110	.097	.208	3.126	.020

**Sumber : Data Primer diolah, 2019**



Perumusan Hipotesis:

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai sig < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas didapat dilihat bahwa hasil pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.126 > t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan nilai signifikan 0,02 yang berarti taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, jadi dalam hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data, variabel kepemimpinan berpengaruh dan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil perhitungan *SPSS for Windows Versi 23* dengan analisis data regresi sederhana dengan cara mengetahui secara parsial atau uji t maka mendapatkan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.126 > t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan nilai signifikan sebesar 0,02 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai standar signifikan sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Supra Nagamas Borneo Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Emilia Ika (2016) dengan nilai signifikan  $0,03 < 0,05$  yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji t atau pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menduga adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Nagamas Borneo Cabang Banjarmasin terbukti kebenarannya karena variabel kepemimpinan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $3.126 > t_{tabel}$  sebesar 2,048 dengan nilai signifikan sebesar  $0,02 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) Hasil pengujian deskriptif dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata yang paling tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin harus memberikan bonus atau insentif karena dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan dapat memotivasi dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2007. Analisis Multivariate Edisi Ketiga Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2004. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara hal 15.
- Hasibuan, Melayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sentot Imam Wahjono. (2008). Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis. Jakarta: PT Indeks.
- Sugiyono, 2013 hal 80. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*", Alfabeta, Bandung.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sesuai SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9