



PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

Danang Nugroho

STIA Bagasasi Bandung

Cindy Fitria

STIA Bagasasi Bandung

Galang Ramadan

STIA Bagasasi Bandung

Riska Rahayu

STIA Bagasasi Bandung

Siti Aninditya

STIA Bagasasi Bandung

Trifany Zahra Nur Annisa

STIA Bagasasi Bandung

Alamat : JL.Cukang Jati No.5, Gatot Subroto,Bandung

Email Korespondensi : fitriacindy05@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari survei karyawan dan evaluasi kinerja di beberapa perusahaan. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif secara positif terkait dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, dan memfasilitasi perkembangan profesional karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Implikasi praktis dari penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan kepemimpinan yang kompeten dan berorientasi pada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Studi lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja juga secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kepercayaan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepercayaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Kepercayaan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research explores the influence of leadership on employee performance in companies. A quantitative approach was used to analyze data from employee surveys and performance evaluations in several companies. Findings indicate that effective leadership is positively related to employee performance. Leadership that provides clear direction, adequate support, and facilitates employees' professional development tends to create a productive and satisfying work environment. The practical implications of this research highlight the importance of developing competent and employee-oriented leadership in achieving organizational goals. Further studies could explore additional factors that influence the relationship between leadership and employee performance. The results obtained from this research: leadership has no direct effect on employee performance, work ability also has no direct effect on employee performance, but trust has a direct positive effect on employee performance. Meanwhile, leadership and work ability directly have a positive effect on trust.

Keywords: Leadership, Work Ability, Trust and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan perlu membentuk sumber daya manusia yang efektif dan berusaha mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu bentuk peningkatan yang dilakukan adalah peningkatan kinerja karyawan (Gürbüz dan Albayrak, 2020).

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus memiliki strategi yang tepat dalam upaya untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya apabila tanpa manusia, meskipun teknologi semakin maju, perkembangan informasi yang semakin cepat, modal yang tersedia, dan bahan yang memadai (Sutrisno, 2019). Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan penggerak roda perusahaan, yang artinya sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, sehingga baik atau buruknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok (Herlina, Syarifudin, & Kartika, 2019), atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Organisasi akan berjalan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya jika

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Kualitas yang ada pada diri karyawan dapat dilihat dan diukur dari kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena hal tersebut mencerminkan kualitas karyawan yang ada di perusahaannya.

Hasibuan (2020) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya. Sehingga, diperlukan perhatian yang lebih untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, agar perusahaan dapat menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, perusahaan perlu untuk mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik dari dalam pribadi karyawan contohnya seperti motivasi kerja, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, maupun luar pribadi karyawan contohnya seperti rancangan kerja dan lingkungan kerja.

Kasmir (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan karena lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman akan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah Lembaga ialah sulitnya untuk membangun SDM /karyawan yang hebat, yang dapat menjadi pondasi kuat bagi organisasi. Penyebab sulitnya memiliki SDM yang hebat karena minimnya jiwa kepemimpinan/ leadership yang dimiliki oleh pemimpin di setiap divisi dalam sebuah Perusahaan.

Sehingga tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan di perusahaan, mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Hidayat Dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Rerung (2021:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh banyak hal, baik internal maupun eksternal. Ada beberapa hal yang menjadi faktor terbesar dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan menurut Sani Dkk (2020) :

1. Faktor Personal/Individual

Faktor personal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, bisa berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, hingga komitmen.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik biasanya akan mendorong karyawan di bawahnya untuk bekerja dengan baik pula. Faktor kepemimpinan ini juga meliputi dorongan, motivasi, dan arahan yang diberikan atasan kepada bawahannya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini termasuk hubungan antar karyawan di dalam sebuah tim dan kondisi lingkungan kerja secara fisik.

4. Sistem Perusahaan

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

Sistem yang diterapkan sebuah perusahaan juga sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dalam hal ini, sistem yang dimaksud meliputi budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, hingga komisi serta insentif.

5. Faktor Kontekstual/Situasional

Faktor kontekstual adalah faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, seperti lingkungan keluarga dan tekanan kerja.

Menurut Dewi Dkk (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan :

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan). Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.
3. Tanggung jawab. Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.
4. Kerjasama. Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif. Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian

Kepemimpinan

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memerlukan dan memiliki seorang pemimpin tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif harus memiliki kemampuan untuk mengelola perubahan, mengembangkan tim, meningkatkan motivasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan Bersama. Mereka juga harus memiliki visi yang jelas dan inspiratif, kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat serta kemampuan untuk merberdayakn karyawan.

Menurut Griffin dan Ebert dalam wijono (2020:1), proses untuk memotivasi orang lain untuk berkerja dengan giat demi tercapainya tujuan Perusahaan.

Menurut Sutrisno (2020:13) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Runa (2020) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Hendra Sutopo dalam bukunya perilaku organisasi, kepemimpinan adalah suatu proses dinamis, hubungan pemimpin dan pengikut adalah bersifat timbal balik dan berkembang melalui transaksi antar pribadi dengan berjalanya waktu. Akan tetapi penekanan dalam masyarakat jelas pada atribut atau Tindakan pemimpin.(Basyit,2020.

Menurut Robbins dan judge (2019:201) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu tau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut .

Berdasarkan definisi diatas , maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

Proses kepemimpinan merupakan proses untuk mengasah berbagai keahlian sebagai seorang pemimpin. Berbagai teori kepemimpinan banyak dikemukakan, antara lain George R. Terry dalam (Dewi et al.,2020) mengungkapkan enam teori, antara lain:

- a) Teori Keadaan (Situational Theory), dalam kepemimpinan harus ada fleksibilitas sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda. Kepemimpinan bersifat multidimensional. Perangkat kepemimpinan menurut teori ini terdiri dari empat variabel: 1) Sang pemimpin. 2) Para pengikut. 3) Organisasi. 4)Pengaruh sosial, ekonomi dan politik. Dinamakan teori situasi ialah karena cara pendekatan kepemimpinan itu memerlukan suatu fleksibilitas terhadap situasi. Pendekatannya dalam hal ini orang mesti banyak mengarahkan perhatian terhadap perkembangan ekonomi dan politik.
- b) Teori Kelakuan Pribadi (Personal Behavior Theory) Salah satu sumbangsih penting teori ini adalah bahwa seorang pemimpin, dimana tindakan-tindakan pihak pimpinan dan jumlah otoritas yang digunakan berhubungan dengan kebebasan membuat keputusan atau partisipasi bagi pihak bawahan.
- c) Teori Suportif (Suportive Theory), disini pemimpin ingin mengambil sikap bahwa para pengikut melaksanakan usaha mereka sebaik-baiknya dan memimpin mereka.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

- d) Teori Sosiologi (Sociologic Theory) Kepemimpinan menurut teori ini lebih menitik beratkan permasalahan mengenai dua hal, yaitu upaya melancarkan aktivitas dan mendamaikan setiap konflik di antara pengikutnya. Pemimpin dalam hal ini menentukan tujuan dan para pengikut berpartisipasi pada pelaksanaannya.
- e) Teori Otokratis (Authoratic Theory) Menurut teori ini pemimpin bertindak dengan sanksi seperti hukuman bila perinthnya tidak dipatuhi. Sebaliknya, ia memberi hadiah bila pekerjaannya berjalan dengan baik. Umpamanya menaikkan upah dengan jalan memberi bonus bila produksi meningkat, sebaliknya memotong upah bila ternyata kualitas barang menjadi jelek.
- f) Teori Psikologis (Psychologic Theory) Approach ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi pokok seorang pemimpin adalah mengembangkan system motivasi yang baik. Pemimpin menstimulir bawahannya untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran organisator maupun memuaskan tujuan-tujuan

Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinya (Northouse,2019). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing masing. Pemimpin sebagai mahluk tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda beda dapat menentukan jalanya sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang beralamat di Jalan Kawaluyaan indah II No.4. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta- fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Hal ini sesuai dengan pengertian metode deskriptif kualitatif, deskriptif yang diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan /melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian.

Pada penelitian ini juga menggunakan jenis/ pendekatan penelitian yang berupa Studi Kepustakaan (Library Research). Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, jurnal, dsb (Mardalis, 2020). Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya

Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi. Menurut sugiyono (2019), observasi adalah sebuah proses yang kompleks yaitu proses yang

tersusun berbagai proses. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara terjun langsung kelapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas yang ingin diteliti. Peneliti dapat terjun langsung menjadi partisipan dalam pengumpulan data atau menjadi non partisipan yang hanya mengamati.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

Ada dua faktor yang menjadikan kepemimpinan begitu penting: pertama, kinerja suatu unit, lembaga, atau organisasi sering kali dipengaruhi oleh pemimpin baru; kedua, kepemimpinan merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, meliputi proses kepemimpinan pada setiap tingkatan organisasi, kompetensi pemimpin, dan tindakannya. Kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan adalah kepemimpinan. Ini adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Ini juga merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang dengan instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menghasilkan perubahan positif. Terakhir, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan kepercayaan dan dukungan di antara bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Positif atau negatifnya kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban kerjanya erat kaitannya dengan kepemimpinan. Kekuatan hubungan berada di antara lemah dan kuat. Hubungan yang baik menunjukkan bagaimana pemimpin dapat memberikan dampak besar pada orang lain dengan meningkatkan kinerja pekerja. Wibowo (2019) mengutip Kreitner dan Kinicki. Peran kepemimpinan akan berjalan lebih baik jika dijalankan dengan lebih baik. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh hal ini. Yang mendukung hal tersebut adalah teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2019). Motivasi pegawai akan meningkat apabila pemimpin melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan output. Selain itu, mendorong staf organisasi untuk bekerja dengan baik dan bahagia dalam pekerjaannya adalah salah satu tanggung jawab utama manajer.

Pengawas untuk memotivasi bawahannya agar bergerak, aktif, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan, maka pemimpin dalam organisasi perlu mempunyai keunggulan dibandingkan bawahannya, terutama para pegawai di organisasi terkait. Untuk memastikan bahwa pekerja sangat terlibat dalam tugasnya, diperlukan dorongan selain hanya mengaktifkan seluruh personel. Oleh karena itu, ketika seorang pemimpin memberikan perhatian kepada bawahannya, maka kinerjanya akan sangat baik.

Ketika menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin akan mempunyai dampak yang lebih besar, menyebabkan perubahan dalam organisasi yang akan tercermin dalam tujuan yang dimiliki oleh pemimpin dan bawahan. Dalam konteks ini, pengaruh mengacu

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

pada hubungan aktif yang dibangun atas dasar saling menghormati dan komunikasi terbuka antara pemimpin dan pengikut. Agar kinerja meningkat akibat adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan, maka harus dibentuk kepemimpinan. Agar kehadiran gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Motivasi menjadi motor penggerak peningkatan kinerja pegawai.

Proses membujuk seseorang atau suatu kelompok agar mau melaksanakan suatu tugas yang telah diputuskan melalui pengaruh atau dorongan dari luar dikenal sebagai motivasi. Tujuan dari motivasi dan dorongan adalah untuk secara alamiah meningkatkan keinginan seorang karyawan untuk melakukan perubahan positif pada dirinya. Dorongan yang dimiliki eksekutif untuk memenuhi tujuan organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kompetensi pekerja. Karena pekerja akan terinspirasi jika atasannya secara konsisten mendorong mereka untuk tumbuh sebagai individu. Ketidakpastian jalur karier yang menjadi kendala juga berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja. Sikap acuh tak acuh di tempat kerja dan tidak ada harapan untuk masa depan yang lebih baik dapat diakibatkan oleh promosi jabatan yang tidak direncanakan dengan baik dan karena tidak diakuinya pengalaman dan keahlian.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa pergantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap peningkatan organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antar bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain itu salah satu faktor kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan dan perkembangan suatu organisasi adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong dan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi disamping kemampuan memotivasi anggota organisasinya atau dengan kata lain seorang pemimpin haruslah mampu mengelola kreatifitas dan inovasi (managing productivity and inovasi) dan menjadi seorang pemimpin yang inovatif (innovative leader).

DAFTAR PUSTAKA

- Finamore, P. da S., Kós, R. S., Corrêa, J. C. F., D, Collange Grecco, L. A., De Freitas, T. B., Satie, J., Bagne, E., Oliveira, C. S. C. S., De Souza, D. R., Rezende, F. L., Duarte, N. de A. C. A. C. D. A. C., Grecco, L. A. C. A. C., Oliveira, C. S. C. S., Batista, K. G., Lopes, P. de O. B., Serradilha, S. M., Souza, G. A. F. de, Bella, G. P., ... Dodson, J. (2021). No Title أمين. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>
<https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728>
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766>
<https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Mariana, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(20), 10228–10233.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2606>
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–321.
- Nugroho, D., Amelia, I., & Nurjanah, I. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dalam Dunia Kependidikan*. 1(3), 31–40.
- Nur Azijah, S., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Anak Lydon, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>
- Rinaldhy Agastya Yoga, Rosidi, & Mulyono, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 21557–21564.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 1–21.