**KINERJA KARYAWAN DAN KEPEMIMPINAN:**

**SUATU STUDI LITERATUR**

**Anisa Nurjulaeni**

*[anisa.nurjln23@gmail.com](mailto:anisa.nurjln23@gmail.com)*

STIA Bagasasi

**Chika Putri Nur Adila**

[*chikaputrinur@gmail.com*](mailto:chikaputrinur@gmail.com)

STIA Bagasasi

**Danang Nugroho**

[*danang.nugroho@gmail.com*](mailto:danang.nugroho@gmail.com)

STIA Bagasasi

**Dina Sonia**

[*dinasn1313@gmail.com*](mailto:dinasn1313@gmail.com)

STIA Bagasasi

**I made Dharma Farellio**

[*dharmafarell@gmail.com*](mailto:dharmafarell@gmail.com)

STIA Bagasasi

**Mochamad Ladi Maulana**

[*ladymaulana.12@gmail.com*](mailto:ladymaulana.12@gmail.com)

STIA Bagasasi

Jl. Cukang Jati No. 5, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40273

*Korespondensi penulis:* [*anisa.nurjln23@gmail.com*](mailto:anisa.nurjln23@gmail.com)

***Abstrak,*** *The role of a leader in influencing his subordinates through leadership supports the success of a company. If a leader cannot talk to his employees, it will have a negative impact on their performance and the company. As a result, critical messages will be less accepted by employees, the communication atmosphere will become more defensive, and ultimately will hinder organizational performance. Studies show that effective leadership drives organizational success because it can increase motivation, discipline and productivity. Leadership and employee performance are closely related. This includes that leadership that is able to protect employees while working is able to improve their performance in accordance with company goals.*

***Keywords:*** *Leadership; Employee Performance*

**Abstrak,** Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya melalui kepemimpinan mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Jika seorang pemimpin tidak dapat berbicara dengan karyawannya, hal itu akan berdampak negatif pada kinerja mereka dan perusahaan. Akibatnya, pesan-pesan yang mengkritik akan kurang diterima oleh karyawan, suasana komunikasi akan menjadi lebih defensif, dan pada akhirnya akan menghambat kinerja organisasi. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mendorong keberhasilan organisasi karena dapat meingkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas. Kepemimpinan dan kinerja karyawan terkait erat. Ini mencakup bahwa kepemimpinan yang mampu mengayomi karyawan saat bekerja mampu meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan perusahaan.

**Keywords:** Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

**LATAR BELAKANG**

Faktor kepemimpinan sangat penting karena dapat mempengaruhi cara bekerja karyawan. Untuk kepemimpinan yang baik diperlukan pemimpin yang profesional dan juga berkualitas tinggi agar dapat mendorong karyawan mereka untuk dapat melakukan tanggung jawab mereka menurut standar perusahaan. Untuk memberikan pesan yang berdampak pada seseorang, kelompok, organisasi, atau komunitas, seorang pemimpin menggunakan keterampilan komunikasi dan kontrol. Kepemimpinan juga merupakan sumber untuk mengatasi gangguan dan memberikan arahan, dan motivasi agar dapat bertindak sesuai dengan yang diarahkan.

Menurut penjelasan tersebut, pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik, atau lebih tepatnya, tentunya mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sama dan mendukung mereka. Karena atasan menunjukkan "serangkaian perilaku suportif" dan "terbuka", kepemimpinan partisipatif dapat membuat organisasi bekerja dengan baik. Karyawan menganggap komunikasi seorang pimpinan sebagai suportif (suportif) jika menganggap hal tersebut tidak mengancam, memojokkan, atau mengganggu. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan komunikasi yang mendukung jika mereka mampu berinteraksi dengan karyawan mereka secara langsung, bebas, dan spontan. Ini memungkinkan mereka untuk menerima pesan evaluative yang berarti mereka memerlukan informasi secara wajar dan tidak mengganggu.

Namun, jika seorang pemimpin tidak dapat menempatkan dirinya sejajar dengan dengan anggota staf, kurang spontan, dan tidak terbuka, maka pesan-pesan yang mengkritik akan kurang diterima secara wajar oleh anggota staf dan mungkin menimbulkan ketidakpuasan. Karyawan akan merasa tidak nyaman, gelisah, atau bahkan merasa terancam, jika mereka berada dalam lingkungan komunikasi yang toxic, terutama komunikasi secara langsung. jika karyawan mengalami kritikan yang berlebihan, celaan, atau kecaman di depan orang lain, atau jika atasan mereka merendahkan alasan, motivasi, atau standar kerja mereka, pengendalian, manipulasi, desakan, atau paksaan untukmengubah pandangan, sikap, atau perilaku mereka dapat menyebabkan perasaan diremehkan, dihina, atau dikendalikan.

Setiap bisnis berusaha untuk mendapatkan pekerja yang mampu melakukan segalanya untuk perusahaan. Dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Jaminan masa depan, fasilitas yang diberikan, jam kerja yang sangat luas, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan adalah beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan harus dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja. Memimpin dapat meningatkan karyawannya agar bekerja dengan lebih keras, lebih cepat ataupun dengan baik jika mereka memiliki kepemimpinan.

Studi ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah tentang bagaimana kepemimpinan berhubungan dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan teknik metode kualitatif dengan penelitian lembaga pustaka. Data sekunder adalah jenis data yang digunakan. Data sekunder semakin banyak dan tidak terbatas, menurut Mudrajat (2009:127). Selain itu, penulis mengutip langsung dari teori-teori yang sudah ada dari skripsi ini; pengutipan langsung ini dilakukan melalui membaca buku-buku yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, penulis mengutip langsung dari data dan informasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Studi literatur tentang beberapa penelitian sebelumnya juga membuat studi ini semakin penting.

Tiga penelitian sebelumnya yang dijadikan penelitian diantaranya:

1. Rendyka Dio Siswanto (2017), untuk mengumpulkan data, kuesioner disebarkan kepada 53 karyawan divisi Manajemen Gaji dan Keuntungan PT Freeport Indonesia. Hasil dari metode analisis berganda menunjukkan bahwa variabel cara kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan dan Sebagian.
2. Penelitian dilakukan oleh Guntur Bayu Saputro (2017). Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei digunakan. Dengan menggunakan pengambilan sampel secara random sederhana. Partial Least Square adalah metode analisis data yang digunakan. Hasilnya menunjukkan bahwa cara kepemimpinan seorang karyawan mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja mereka. Cara kepemimpinan menentukan tingkat motivasi karyawan untuk bekerja.
3. Penelitian oleh Maryam (2017) melibatkan 42 orang karyawan distrik kantor Gilireng Kabupaten Wajo. Dalam contoh penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dari semua karyawan distrik kantor Gilireng Kabupaten Wajo. Karena kantor mempekerjakan hanya 42 orang, studi ini dilakukan pada seluruh penduduk. Hasilnya menunjukkan bahwa cara kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor distrik Gilireng secara signifikan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara rendah. Jadi, kepemimpinan harus memperhatikan cara kepemimpinan yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan tujuan dan harapan organisasi. Gaya kepemimpinan ini harus meningkatkan keterampilan dan keahlian teknis yang didasarkan pada fungsi dan tugas seorang karyawan.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

1. **Studi Literatur Tentang Kepemimpinan**

Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu mengubah perusahaan. Manajer yang memimpin dengan tepat dalam suatu perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja yang baik. dan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan Perusahaan (Hasibuan, 2012;169).

Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah cara bagimana agar dapat mempengaruhi suatu kelompok untuk dapat mencapai, menurut Robbins dalam Suwanto dan Priansa (2011:140).

Kepemimpinan Hasibuan (2012), cara seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan efektif agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan didefinisikan Siagian (2009:62), sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya sehingga mereka mau melakukan apa yang diinginkan pemimpin bahkan jika mereka tidak menyukainya.

Menurut Garry Yulk, adalah "Proses memberi dukungan kepada orang lain agar dapat mengerti dan menyetujui terkait apa yang harus dilakukan dan dapat melakukannya secara efektif. Selain itu, cara memberi dukungan kepada orang serta organisasi untuk bekerja sama untuk mencapai satu tujuan yang sama."

Sebagai kesimpulan dari beberapa definisi sebelumnya, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai Upaya untuk bertindak yang dapat menghasilkan pola yang sama untuk mencapai jalan keluar untuk masalah yang dihadapi semua orang.

Kartono (2014:36) menyatakan bahwa kosepsi tentang kebutuhan kepemimpinan dikaitkan dengan beberapa hal penting berikut:

1. Ketika seorang pemimpin memiliki kekuatan, otoritas, dan legalitas yang diperlukan, mereka memiliki wewenang untuk dapat mempengaruhi dan mendorong karyawannya untuk bertindak.
2. kepemimpinan adalah, keunggulan, atau keutamaan yang memungkinkan seseorang mengatur orang lain, membuat mereka patuh pada pemimpin mereka, dan melakukan apa yang mereka lakukan.
3. Kemampuan adalah segala kekuatan, kesanggupan, kesamaan, dan keterampilan yang dianggap lebih baik dari kemampuan anggota biasa.

Hasibuan (2012:172) mengusulkan jenis kepemimpinan diantaranya:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter terjadi ketika seorang pimpinan memegang seluruh kontrol dan kekuasaan. Dalam proses pengambilan keputusan, atasan tidak dapat memberikan saran, ide, atau pertimbangan hanya pemimpin yang dapat membuat keputusan dan kebijaksanaan. ciri-ciri kepemimpinan otoriter, misalnya:

1. Pemimpin hanya bertanggung jawab atas pelaksanaan keputusan
2. Pemimpin percaya diri mereka memiliki kekuatan, kecerdasan, dan kemampuan terbaik
3. Instruksi atau perintah, pengawasan yang ketat, dan hukuman adalah cara pengarahan bawahan dilakukan
4. Kepemimpinan Partisipatif

Persuasif, mendorong kerja sama, dan menumbuhkan loyalitas adalah ciri kepemimpinan partisipatif. Bagian bawahan mendapat motivasi dari pemimpin mereka untuk merasa bertanggung jawab atas perusahaan. Karakter dan manajemen partisipatif, misalnya:

1. Bawahan harus ikut serta dalam proses pengambilan suatu keputusan dengan cara memberikan saran, ide, dan perkiraan
2. Seorang pemimpin harus menganut sistem manajemen terbuka dan disentralisasi wewenang
3. Keputusan tetap dibuat oleh pimpinan berdasarkan saran atau ide dari bawahannya
4. Kepemimpinan Delegatif

Apabila seorang pemimpin memberikan semua tanggung jawabnya kepada bawahannya, ini disebut kepemimpinan delegatif. Oleh karena itu, bawahan memiliki kebebasan dan kebijaksanaan untuk mengambil suatu keputusan dan melakukan pekerjaan secara bebas. Pemimpin tidak peduli bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan mengambil keputusannya. ciri-ciri kepemimpinan delegatif, misalnya:

1. Pemimpin memberikan tanggung jawab untuk pekerjaan kepada bawahannya
2. Pemimpin tidak membuat peraturan tentang bagaimana pekerjaan itu dilakukan dan tidak terlalu banyak berbicara dengan bawahannya

Setiap kepemimpinan memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda-berbeda dalam mengelola organisasi dan bawahannya. Pemimpin perlu memiliki cara kepemimpinan yang cocok dengan keadaan dan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif.

Kartono (2014;71) menyatakan bahwa banyak dari studi ilmiah yang dilakukan oleh individu tentang kepemimpinan telah menghasilkan beberapa pendapat tentang kepemimpinan. Pendapat baru ini menunjukkan beberapa perbedaan terkait:

1. Tanggapan serta penjelasannya
2. Tekniknya
3. Prestasi yang diberikan

d. Keputusan yang dibuat

G.R. Terry berpendapat mengenai beberapa konsepsi kepemimpinan, termasuk pendapatnya dan pendapat dari penulis luar, berikut teorinya:

1. Teori Otokratis

Menyatakan bahwa kepemimpinan dilandaskan pada aturan, paksaan, dan perlakuan yang bebas. Pemimpin melakukan pemantauan yang ketat untuk memastikan bahwa seluruh pekerjaan dilakukan dengan baik. Fokus kepemimpinannya adalah struktur dan fungsi organisasi. Pada dasarnya, pemimpin selalu ingin menjadi pemain utama dalam orkestra dan berusaha untuk mengendalikan dunia. Maka dari itu dia disebut sebagai otokrat keras. Otokrat keras pada dasarnya tepat, cermat dan konsisten sesuai prinsip, tetapi juga kuat dan kaku. Dia tidak pernah mau memberikan wewenang kepada orang lain. Bisnis atau organisasi yang dia pimpin adalah acara satu orang. Ia dengan kuat menekankan pada prinsip-prinsip seperti "waktu adalah uang" untuk makan, bahwa seseorang harus bekerja keras, kemenangan mutlak, dan bahwa bisnis merupakan bisnis. Dia sangat konservatif secara moral dan filosofis. Dia akan bersikap baik pada "hamba-hamba setia" kepadanya. Memang, otokrat keras dan lembut sama-sama didera oleh perasaan nonkonformistis. Hanya yang mengikuti aturan yang dia buat yang akan terimanya. Dia ingin bersikap setia terhadap anggotanya dan tidak peduli mengeluarkan banyak biaya dan uang hanya jika bawahan sanggup mengikuti aturan, dan harus menyetujui aturan-aturannya.

1. Teori Psikologis

Menurut teori ini, tugas pemimpin ialah menciptakan dan juga mengembangkan sistem motivasi terbaik untuk mendorong pengikut atau bawahan untuk bekerja. Pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja agar dapat menggapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi. Karena itu, kepemimpinan yang efektif akan mempertimbangkan berbagai aspek psikologis manusia, diantaranya seperti pengakuan, martabat, status sosial, kondisi emosional, perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan karyawan, semangat bekerja, minat, dan suasana hati.

1. Teori Sosiologis

Untuk mencapai kerjasama yang baik, kepemimpinan berarti membangun relasi dalam berorganisasi dan menyelesaikan konflik yang terjadi antara bawahannya. Dengan melibatkan pengikutnya dalam pengambilan keputusan terakhir, pemimpin menetapkan tujuan. Selain itu, menentukan tujuan dan sering memberikan pengikut arahan untuk setiap tindakan yang berhubungan dengan kepentingan bersama.

1. Teori Suportif

Setiap bawahan sebisa mungkin mampu bekerja dengan semangat tinggi, dan atasan mengarahkan dengan cara yang benar sesuai aturan yang telah ditentukan. Agar mencapai tujuan, pemimpin harus membangun ruang lingkup kerja yang dapat dianggap menyenangkan serta dapat membantu meningkatkan keinginan pengikut supaya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dan mampu bekerja sama dengan yang lainnya, ingin meningkatkan keahlian serta keterampilannya, dan sadar akan apa yang keinginan mereka.

1. Teori Laissez Faire

Kepemimpinan ini diwakili oleh seorang yang tidak mampu mengelola dan memberikan semua tugas dan pekerjaannya kepada bawahannya. Dia adalah "ketua" yang berfungsi sebagai refresentasi, dengan berbagai hiasan atau dekorasi. Dalam kebanyakan kasus, dia tidak mempunyai kemampuan teknis. Sebaliknya, sistem nepotisme atau praktik penyuapan memungkinkan posisi seperti direktur, ketua dewan, kepala, komandan, dan lainnya.

1. Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan gaya ini akan didasarkan pada kualitas individu atau cara seorang pemimpin bertindak. Seorang pemimpin tidak pernah berperilaku dengan cara yang sama dalam suatu situasi tertentu. maka dia harus mampu mengambil tindakan terbaik untuk suatu masalah karena seorang pemimpin harus bijaksana, fleksibel, "tahu gelagat", dan memiliki daya fleksibel yang tinggi.

1. Teori Sifat Orang-orang besar (Traits of great men)

Sudah ada beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk menentukan kualitas sesuai dengan yang diharapkan dari seorang pemimpin, seperti intelijen, inisiatif, vitalitas, kecenderungan emosional, keterampilan motivasi dan berkomunikasi, keyakinan diri, inovatif, dan ingin meningkatkan interaksi sosial.

1. Teori Situasi

Seorang pemimpin perlu memiliki daya fleksibilitas tinggi agar dapat beradaptasi dengan kondisi, lingkungan, dan waktu. Faktor dari lingkungan perlu dipertimbangkan. Pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah yang sebenarnya. Satu jenis kepemimpinan yang sesuai dengan masa itu selalu akan muncul karena masalah kehidupan sehari-hari dan situasi krisis (seperti konflik, revolusi, malaise, dan lainnya) yang penuh dengan konflik dan bahaya.

Menurut Siagian (2009;66), ada tiga jenis peran pemimpin: interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan.

1. Peranan Interpersonal

Dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan manusiawi yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Ini penting karena pemimpin berinteraksi dengan orang-orang, bukan dengan bawahannya saja melainkan juga dengan pihak-pihak yang bersangkutan dilingkukan Perusahaan baik pihak eksternal maupun internal perusahaan. Itu tentang tiga jenis peran interpersonal.

Pertama, sebagai tanda eksistensi organisasi. Peran ini digunakan dalam banyak hal kegiatan yang bersifat legal dan resmi. Kedua, sebagai pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan motivasi dan bimbingan kepada bawahan. Ketiga, sebagai tanda penghubung, seorang manajer harus mampu membangun relasi dengan banyak orang. Mereka harus memperhatikan orang-orang yang memiliki kemampuan untuk membantu organisasi dan orang-orang yang memiliki akses ke informasi yang dibutuhkan organisasi.

1. Peranan Informasional

Informasi sangat penting bagi organisasi karena tanpa informasi yang diolah dengan baik, akurat, lengkap, dan dapat diandalkan, organisasi akan kesulitan menjalankan program dan kegiatannya saat ini dan di masa depan.

1. Peranan Sebagai Pengambil Keputusan

Manajer dan pemimpin perlu terlibat dalam proses pembuatan strategi organisasi. Pemimpin harus membuat keputusan yang pintar. Pemimpin seringkali tidak tegas ketika menghadapi masalah yang dihadapi karyawan ataupun organisasi mereka. Maka dari itu, pembuatan keputusan harus dilakukan oleh pemimpin.

Dapat disimpulkan seorang pemimpin memiliki peran sangat penting dalam menjalankan kepemimpinannya. pemimpin perlu memiliki keterampilan interpersonal yang baik, kemampuan dalam mengelola informasi, dan kecerdasan dalam pengambilan keputusan untuk menjalankan peran-peran tersebut dengan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

1. **Kinerja Karyawan**

Yang disebut kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Aspek kuantitatif dan kualitatif dari kinerja dianggap sebagai komponen dari tingkat keberhasilan kinerja.

Menurut Wirawan (2009;5), adalah suatu singkatan dari kinetika energi kerja, yang bandingannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Yang disebut kinerja ialah hasil yang diperoleh dalam waktu tertentu oleh fungsi atau indikator pekerjaan ataupun profesi.

Disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak melebihi batas waktu yang ditetapkan, agar tujuan sesuai moral dan etika yang ada diperusahaan. Karen itu, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan.

**Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja**

Simanjutak dalam Widodo (2015;133): Kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan dan kualitas pegawai, dan hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos dalam kerja, motivasi untuk kerja, kesehatan mental, dan fisik pegawai
2. Sarana yang mendukung, yaitu tentang lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, fasilitas produksi dan teknologi, dan tentang kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja
3. Suprasarana, berupa kebijaksanaan pemerintah

Namun, Sedarmayanti dalam Widodo (2015;133), beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pandangan dan juga mental
2. Pendidikan
3. Kemampuan
4. Manajer
5. Gaji
6. Kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan bekerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Peluang untuk meraih prestasi

Menurut Danang Nugroho (2024) untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan:

1. Rasa solidaritas dan kebersamaan yang tinggi diperlukan untuk menciptakan suasana yang solid di mana setiap karyawan harus selalu bahu membahu untuk membantu satu sama lain mencapai tujuan.
2. Meningkatkan loyalitas dan solidaritas dengan lebih banyak berkomunikasi dan berinteraksi dengan menghargai sesama karyawan.
3. Memiliki kemampuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas selama proses pengambilan keputusan.

**Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sondang Siagian (2008;223-224) mengatakan dari perspektif manfaat kinerja itu sendiri, evaluasi kinerja membantu individu menentukan tujuan, arah, rencana, dan juga pengembangan karir mereka dengan memberikan tanggapan terkait kemampuan, kelelahan, kekurangan, atau potensi mereka. Sementara untuk organisasi, hasil evaluasi kinerja sangat penting untuk proses membuat keputusan terkait tentang berbagai hal.

Berdasarkan manfaatnya, evaluasi yang efektif harus dilaksanakan secara formal berdasarkan standar yang rasional, diterapkan secara objektif, dan dicatat secara sistematik. Akibatnya, ada interaksi yang baik dan terus menerus diantara pejabat dan bagian kepegawaian saat menilai prestasi kerja para pegawai.

Malayu S.P Hasibuan (dalam Yani, 2012;118) menyatakan penilaian kinerja ialah penilaian proporsi dari standar secara kualitas dan kuantitas yang diciptakan setiap karyawan untuk memperjelas atau mempertegas bagaimana evaluasi kinerja dalam suatu organisasi dapat menghasilkan karyawan berkualitas tinggi.

1. **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Seperti yang kita ketahui, pemimpin menyukai cara mereka mengarahkan atau mempengaruhi pegawai mereka. Seorang pemimpin memiliki garis kepemimpinannya masing-masing, tetapi jika pemimpin bisa menyesuaikan diri sesuai kondisi kerja yang mereka hadapi, mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2008:135), sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang baik jika karyawan kurang berprestasi. Karena itu, seorang pemimpin perlu menggunakan kekuatan mereka untuk dapat mengubah sikap serta perilaku karyawan sehingga mereka mau berusaha keras dan memperoleh hasil yang baik.

Pemimpin yang efektif memastikan keberhasilan perusahaan karena pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja agar mencapai tujuan bersama. Saat bekerja dengan orang, tugas, dan situasi, pemimpin menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas.

Sangat penting untuk mengatur orang lain dengan memahami dan memahami apa yang dapat mendorong seseorang. Untuk menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik. Namun, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang tinggi adalah tantangan. Dari apa yang disebutkan di atas, kesimpulannya bahwa cara kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi cara karyawan bekerja.

**KESIMPULAN**

Analisis ini tampaknya memiliki fokus kuat pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Metode studi yang digunakan adalah kualitatif menggunakan data sekunder dari studi literatur dan informasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Penelitian ini juga mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik tersebut.

Dari uraian yang diberikan, terlihat bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seperti otoriter, partisipatif, dan delegatif memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda dalam mengelola organisasi dan bawahannya. Pemimpin perlu memilih cara kepemimpinan sesuai dengan situasi serta kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif.

Sementara itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kualitas serta kemampuan karyawan, sarana pendukung, serta motivasi kerja. Penilaian kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui beberapa variabel seperti sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi, dan motivasi.

Penelitian ini memberikan gambaran yang cukup komprehensif tentang pentingnya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Namun juga dapat diperkaya melalui pendekatan kuantitatif untuk memperkuat temuan-temuan yang ada.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar Fakultas Manajmen, A., Jayabaya Jakarta, U., & Literatur, S. (2022). SOCIAL SCIENCES AND HUMANITY STUDIES. Dalam *Social Sciences And Humanity Studies* (Vol. 1, Nomor 1).

Danang Nugroho, A. I. D. E. S. L. A. F. E. F. (2024). MENUMBUHKAN SOLIDARITAS DAN LOYALITAS MELALUI PENINGKATAN KEPEDULIAN TERHADAP MASYARAKAT DENGAN BERBAGI NASI . *Jurnal Ilmiah Research Student*, *1*(3).

Edrick Leonardo. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, *3*(2).

Mohammad Edi Syahputra, S. B. M. F. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, *13*(1).