

# Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Ni Luh Made Suartini<sup>(1)</sup>

Putu Sri Hartati<sup>(2)</sup>

Ida Ayu SsmidaDewi<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program, Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: luhmadesuartini@gmail.com

## ABSTRACT

*In a company, employee performance must be given great attention, because employee performance is very important to achieve the company's goals. Employee performance is influenced by many factors such as leadership and individual personality. This research aims to determine the influence of leadership and individual personality on the performance of PD Dharma Santika Tabanan employees. The research method used is quantitative. The research location is PD Dharma Santika Tabana. The sample used was 33 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, T Test and F Test. Based on the research results, it was found that leadership had a significant positive effect on employee performance as evidenced by the  $t_{count} = 4.860$  and significance value = 0.000, individual personality had a significant positive effect on employee performance as evidenced by the  $t_{count} = 2.911$  and significance value = 0.007, and simultaneously leadership and Individual personality has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the  $F$  value = 38.608 and significance value = 0.000. The magnitude of the influence of the independent variable on employee performance is 70.2%. The suggestion in this research is that the leader of PD Dharma Santika Tabanan should before making a decision carry out a thorough and mature analysis so that he can make the right decision, give strict sanctions to employees who do not comply with the rules for arriving and leaving work and provide motivation to employees.*

**Keywords:** Leadership, Individual Personality, Employee Performance

## ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan harus sangat di perhatikan, dikarenakan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti kepemimpinan dan kepribadian individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepribadian individu terhadap kinerja karyawan PD Dharma Santika Tabanan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di PD Dharma Santika Tabanan. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,860$  dan nilai signifikansi = 0,000, kepribadian individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,911$  dan nilai signifikansi = 0,007, dan secara simultan kepemimpinan dan kepribadian individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$

---

= 38,608 dan nilai signifikansi = 0.000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 70,2%. Saran dalam penelitian ini adalah pemimpin PD Dharma Santika Tabanan hendaknya sebelum membuat keputusan melakukan analisis yang teliti dan matang agar dapat mengambil keputusan yang tepat, memberikan sanksi secara tegas kepada karyawan yang tidak patuh terhadap aturan waktu datang dan pulang kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepribadian Individu, Kinerja Karyawan**

## Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pada saat ini dan masa depan terutama dalam era ekonomi digital yang sedang berkembang pesat sekarang ini adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting yang dapat memberikan suatu perubahan di masa yang akan datang. Menurut Sutrisno (2020) menyatakan Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan mendorong keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rulianti (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap Perusahaan, dimana sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan bersaing dengan perusahaan lain.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga prestasi karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya, karena antara keduanya memiliki hubungan yang saling ketergantungan. Menurut Wahyudi (2019) untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.

---

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan harus sangat di perhatikan, dikarenakan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Selain itu, dengan adanya karyawan dengan kinerja yang baik perusahaan tersebut akan mendapatkan goodwill. Maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Menurut Pasolong (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Onita, dkk. (2020) mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) adalah tingkatan prestasi atau hasil nyata dari seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu Perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepribadian individu terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan.

Hasil penelitian yang dilakukan Rahmad Bahagiaa dkk (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Dharma Santika Tabanan. Menurut SriIndrastuti (2021) hasil analisis statistik maka pada hasil penelitian ini di temukan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kompetensi karyawan.

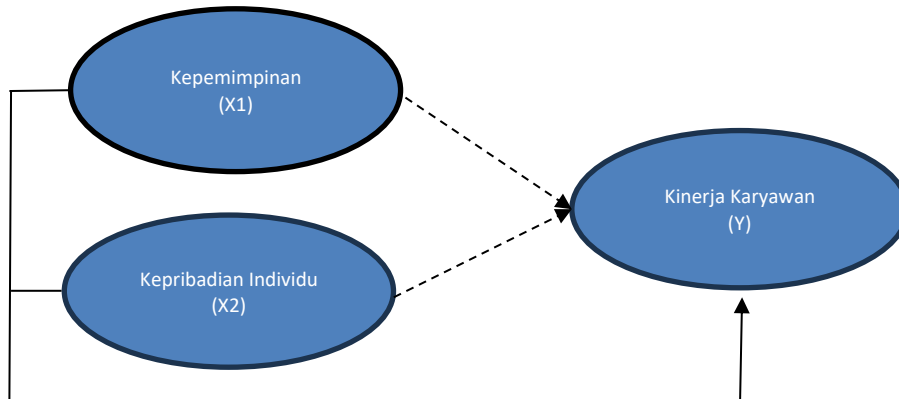
Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut: H2 : Kepribadian individu berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Dharma Santika Tabanan. Menurut Nilawati Fiernaningsih (2017) karakter kepribadian pegawai saat bekerja dan menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan ketidakselarasan terhadap proses kerja dan mempengaruhi secara negatif kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Sulut.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut: H3 : Kepemimpinan dan kepribadian individu berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Dharma Santika Tabanan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Salah satu metode penelitian kuantitatif adalah metode survei.

Menurut Sugiono (2020) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam Teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi (observasi, wawancara, dan observasi). Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabana sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu karyawan Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan yang berjumlah 33 orang. Pada pengumpulan data memakai observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Sumber data memakai data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Desain penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian Individu terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa Kepemimpinan (X1), Kepribadian Individu (X2) serta variabel terikat berupa Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.192	6.695		1.224	.231
	Kepemimpinan	.993	.204	.588	4.860	.000
	Kepribadian individu	.992	.341	.352	2.911	.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber :Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Dari persamaan di atas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 8,192 + 0,993X_1 + 0,992 X_2 + e$  Interpretasi dari koefisien regresi:  $a = 8,192$ , secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 8,192 yang artinya apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), kepribadian individu ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 8,192.

$b_1 = 0,993$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,993 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,993 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.  $b_2 = 0,992$  secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepribadian individu ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,992 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kepribadian individu sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,992 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

**Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.702	7.500

a. Predictors: (Constant), Kepribadian individu, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,702. Hal ini berarti 70,2% variasi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian individu ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya ( $100\% - 70,2\% = 29,8\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti kompensasi, motivasi dan prestasi.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,860$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,697$  dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah

---

penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diterima. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kepribadian individu terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,911$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,697$  dan nilai signifikansi = 0,007 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variabel kepribadian individu ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kepribadian individu ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian individu ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diterima. Hal ini berarti semakin baik kepribadian individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan dan kepribadian individu terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 38,608$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 3,32$  dan nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Maka ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara simultan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian individu ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian individu ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepribadian individu ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dan kepribadian individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan.

**Tabel 3. Hasil Uji F Test****ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4342.881	2	2171.440	38.608	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1687.301	30	56.243		
	Total	6030.182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepribadian individu, Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, ternyata dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat penyebut 30, nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,32 dan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 38,608 serta diperoleh nilai signfikansi = 0.000 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa kepemimpinan (X1) dan kepribadian individu (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) dan kepribadian individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) teruji kebenarannya.

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan. 2) Kepribadian individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan. 3) Kepemimpinan dan kepribadian individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Dharma Santika Tabanan.

### Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya*
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS*, Semarang : Badan Peberbit UNDIP
- Ahmad Shalahuddin. 201. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Sumber di Jantini di Kalimantan Barat*. 6, 89–104. Andari. 2016. Grafindo Persada.

Koeswara, E.. 1991. *Teori-teori Kepribadian. Bandung: Eresco*

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo

Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT Raja Grafindo A.M. Kadarman, dan Yusuf Udaya, 2001, Pengantar Ilmu Manajemen, PT. Prenhallindo. <http://samirdjawa.blogspot.com> diakses 1 Agustus 2018*

Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfa Beta*