



Langkah Bersama Intelektua
Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)
Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>
ISSN: (Media Online)
Volume 1, No 1 Desember 2025 (Halaman 31-42)

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARINA BUANA

Nurhayati¹, Sinta Maria²

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

Email: nurhayati229@gmail.com¹

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif serta tingkat profesionalisme yang baik diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan profesionalisme memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dan pengembangan sikap profesional dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Profesionalisme, Manajemen SDM, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are a key factor in determining organizational success, particularly in improving employee performance. Effective leadership and a high level of professionalism are essential in creating a productive and competitive work environment. This study aims to examine the effect of leadership and professionalism on employee performance. The research adopts a quantitative approach using a survey method.

Article History

Received: 25 Desember 2025

Reviewed: 28 Desember 2025

Published: 30 Desember 2025

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Data were collected through structured questionnaires distributed to employees and analyzed using statistical techniques. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance. Professionalism also shows a significant influence on employee performance. Simultaneously, leadership and professionalism contribute meaningfully to improving employee performance. These findings highlight the importance of strengthening leadership practices and fostering professional attitudes among employees to enhance organizational performance. This study is expected to provide empirical evidence and practical insights for management in formulating effective human resource management strategies.

Keywords: Leadership, Professionalism, Human Resource Management, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan dituntut untuk tidak hanya memiliki sumber daya yang memadai, tetapi juga mampu mengelola karyawan secara efektif agar menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang baik menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung berdampak pada produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arah, motivasi, serta membangun kepercayaan antara pimpinan dan karyawan. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai figur yang mampu menggerakkan potensi karyawan agar bekerja secara maksimal. Kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan rendahnya semangat kerja, kurangnya komitmen, serta menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Selain kepemimpinan, profesionalisme karyawan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Profesionalisme mencerminkan sikap, perilaku, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja, etika, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya profesionalisme dapat berdampak pada ketidakefisienan kerja, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menurunnya kinerja secara keseluruhan.

PT Karina Buana sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap mampu bersaing dan beradaptasi dengan tuntutan organisasi. Perbedaan latar belakang karyawan, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, serta dinamika lingkungan kerja menuntut perusahaan untuk memiliki kepemimpinan yang mampu mendorong profesionalisme karyawan. Dalam praktiknya, masih ditemukan variasi kinerja antar karyawan yang menunjukkan perlunya pengelolaan kepemimpinan dan profesionalisme secara lebih optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan temuan yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan perusahaan yang berbeda. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks perusahaan dengan karakteristik dan dinamika yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT Karina Buana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan profesionalisme memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep dan Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan perilaku karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan, potensi, serta pengembangan karyawan. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam proses kerja.

Secara konseptual, kepemimpinan dipandang sebagai proses interaksi antara pemimpin dan bawahan yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan mampu memberikan teladan, komunikasi yang jelas, serta pengambilan keputusan yang adil. Dalam praktik organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk motivasi, komitmen, dan kinerja kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Profesionalisme

Profesionalisme menggambarkan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, serta standar etika yang berlaku. Profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan keahlian teknis, tetapi juga mencakup sikap kerja seperti disiplin, integritas, komitmen, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang profesional cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mematuhi aturan organisasi, serta menjaga kualitas hasil kerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, profesionalisme menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Tingkat profesionalisme yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Sebaliknya, rendahnya profesionalisme dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakteraturan kerja, rendahnya kualitas output, dan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan profesionalisme karyawan perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk kepemimpinan dan profesionalisme.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan motivasi cenderung menghasilkan karyawan dengan tingkat kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang efektif juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Penelitian lain menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki sikap profesional cenderung menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap organisasi. Profesionalisme juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Selain itu, beberapa studi menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan profesionalisme karyawan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Namun demikian, perbedaan konteks organisasi, karakteristik karyawan, serta lingkungan kerja menyebabkan adanya variasi hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji hubungan variabel-variabel tersebut pada konteks perusahaan yang berbeda, termasuk pada PT Karina Buana.

Indikator Variabel

Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan dan tujuan kerja yang jelas
2. Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan
3. Kemampuan pemimpin dalam memotivasi karyawan
4. Keteladanan pemimpin dalam bersikap dan bekerja
5. Kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif

Indikator Profesionalisme

Profesionalisme diukur berdasarkan indikator berikut:

1. Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan
2. Tanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja
3. Kepatuhan terhadap aturan dan etika kerja
4. Kemampuan bekerja secara mandiri dan profesional
5. Komitmen terhadap kualitas kerja

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur melalui indikator:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Efektivitas dalam penggunaan sumber daya
5. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis statistik sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan profesionalisme, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja

karyawan. Desain penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi yang terjadi pada objek penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Karina Buana. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki struktur organisasi yang jelas serta jumlah karyawan yang memadai untuk dijadikan objek penelitian. Selain itu, PT Karina Buana dinilai relevan untuk dikaji dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karina Buana. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas dan dapat dijangkau oleh peneliti, maka seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik sensus diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Karina Buana. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah ditetapkan dalam tinjauan pustaka. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung hasil analisis penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner.

Tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara

parsial, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan profesionalisme dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan PT Karina Buana sebagai responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja karyawan. Seluruh kuesioner yang disebar dapat dikembalikan dan diolah, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap kepemimpinan dan profesionalisme yang diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai pimpinan telah menjalankan perannya dengan cukup baik serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan kategori baik, yang mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan perusahaan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas nilai batas minimum yang dipersyaratkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan secara konsisten dalam pengukuran variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yang berada dalam batas yang dapat diterima. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada penyebaran residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel profesionalisme juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki sikap profesional dalam bekerja cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Secara simultan, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan profesionalisme karyawan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan profesionalisme, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

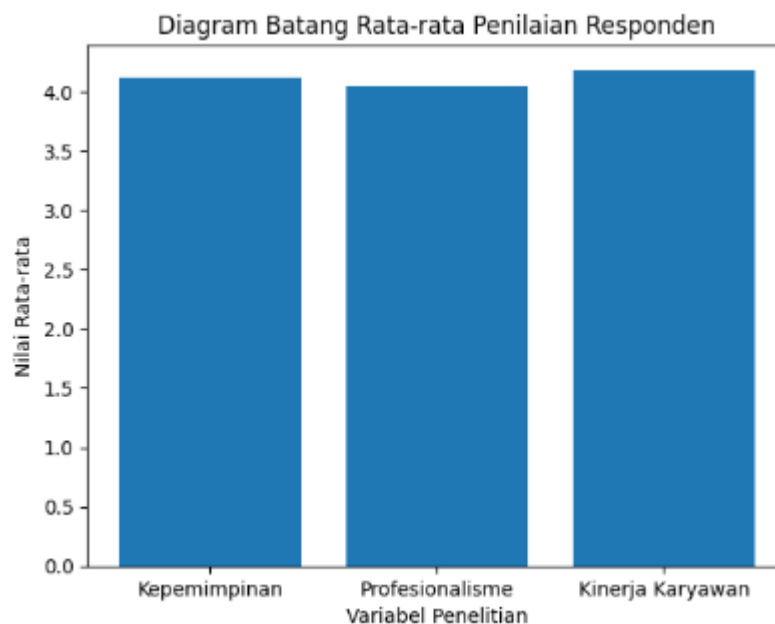


Diagram batang pada Gambar 1 menunjukkan nilai rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja karyawan. Berdasarkan diagram tersebut, variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12, yang menunjukkan bahwa responden menilai kepemimpinan di PT Karina Buana berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan perusahaan telah mampu memberikan arahan, motivasi, serta komunikasi yang efektif kepada karyawan.

Variabel profesionalisme memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme tercermin dari kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku

di perusahaan. Meskipun demikian, nilai ini menunjukkan masih adanya peluang bagi perusahaan untuk terus meningkatkan profesionalisme karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Karina Buana secara umum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, baik dari segi kualitas maupun ketepatan waktu. Tingginya nilai kinerja karyawan ini sejalan dengan penerapan kepemimpinan yang efektif serta tingkat profesionalisme karyawan yang relatif baik.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memperkuat temuan analisis statistik bahwa kepemimpinan dan profesionalisme memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Diagram batang tersebut memberikan gambaran awal bahwa variabel-variabel penelitian berada pada kategori baik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis inferensial.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Kepemimpinan	60	3,20	4,80	4,12	0,42
Profesionalisme	60	3,10	4,70	4,05	0,45
Kinerja Karyawan	60	3,30	4,90	4,18	0,40

Tabel 1 menunjukkan hasil statistik deskriptif dari variabel kepemimpinan, profesionalisme, dan kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 yang menunjukkan bahwa responden menilai kepemimpinan di PT Karina Buana berada pada kategori baik. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan adanya keseragaman persepsi responden terhadap kepemimpinan.

Variabel profesionalisme memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05 yang mengindikasikan bahwa karyawan telah menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT Karina Buana memiliki tingkat kinerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
(Konstanta)	2,135	3,214	0,002
Kepemimpinan (X1)	0,384	4,126	0,000
Profesionalisme (X2)	0,297	3,458	0,001

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Keterangan:

- Variabel Dependen: Kinerja Karyawan
- $\alpha = 0,05$

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,384 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Variabel profesionalisme memiliki koefisien regresi sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan sikap profesional karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja kerja.

Secara keseluruhan, hasil regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karina Buana. Temuan ini memperkuat hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Karina Buana. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, serta membangun komunikasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Selain itu, profesionalisme juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja secara profesional menunjukkan disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sikap profesional ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa profesionalisme merupakan salah satu faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Secara simultan, kepemimpinan dan profesionalisme saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik tanpa didukung oleh profesionalisme karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karina Buana. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, ditunjukkan melalui kemampuan memberikan arahan, motivasi, serta komunikasi yang baik, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Selain itu, profesionalisme juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki sikap profesional, seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan standar dan target perusahaan.

Secara simultan, kepemimpinan dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karina Buana. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan tingkat profesionalisme yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara optimal apabila hanya mengandalkan salah satu faktor saja, melainkan memerlukan pengelolaan kepemimpinan dan profesionalisme secara terpadu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pengembangan kemampuan manajerial dan kepemimpinan bagi para pimpinan. Pimpinan diharapkan mampu menjadi teladan, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan motivasi yang berkelanjutan kepada karyawan agar kinerja dapat terus ditingkatkan.

Selain itu, perusahaan perlu mendorong peningkatan profesionalisme karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan penerapan standar kerja yang jelas. Upaya tersebut diharapkan dapat membentuk sikap kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau sistem kompensasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas atau metode penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Abdurrahim, et al. Pengantar Manajemen Dasar. Edited by Fauzy Pratama, Ahmad, Bukuloka Literasi Bangsa, 2025.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

- Aririzki Pratam, D., Maulana R., Firmansyah, Triana, H. (2025). Penguatan Kapasitas SDM sebagai Upaya Pencegahan Bullying di Kalangan Pelajar. (2025). *Kreativitas Pada Pengabdian Masyarakat (Krepa)*, 7(5), 1001-1010.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chancellor, J., & Lyubomirsky, S. (2013). Humble beginnings: Current trends, state perspectives, and hallmarks of humility. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(11), 819-833. <https://doi.org/10.1111/spc3.12069>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Elistia, R. (1987). *Profesionalisme dalam dunia kerja*. Balai Pustaka.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 15-32. <https://doi.org/10.1177/107179190200900102>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.