



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRATEGI KERJA TERHADAP  
HASIL KERJA DI PT PULAHAN SERUWAI**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK STRATEGY ON WORK RESULTS AT PT  
PULAHAN SERUWAI*

**Azlansyah Putra**

AMIK Polibisnis, Indonesia

\*Email Correspondence: azlansyahputraa01@gmail.com

**ABSTRAK**

Kepemimpinan dan Strategi Kerja merupakan aspek penting untuk mencapai sebuah Hasil. Banyak hasil dari Kepemimpinan dan Strategi kerja apabila semua terlaksana sesuai dengan baik dan akan menghasilkan prestasi kerja yang menjadi tujuan. Tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh strategi kerja dan pelatihan terhadap hasil kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan. Hasil analisa SPSS 16 terhadap data kuisisioner Kepemimpinan, dan Strategi kerja terhadap Prestasi Kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan yaitu (1) secara parsial variabel Kepemimpinan mempengaruhi Prestasi kerja para pekerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, (2) secara parsial variabel strategi kerja ada mempengaruhi Prestasi kerja para pekerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel Kepemimpinan dan Strategi kerja terhadap Prestasi kerja pada pekerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, strategi kerja, prestasi kerja

**ABSTRACT**

*Leadership and Work Strategy are important aspects for achieving results. There are many results from leadership and work strategy if everything is carried out properly and will produce the work performance that is the goal. The purpose of this writing is to analyze and determine the influence of work strategy and training on work results at PT Pulahan Seruwai, Air Batu District, Asahan Regency. The results of SPSS 16 analysis of Leadership questionnaire data, and work strategies on Work Performance at PT Pulahan Seruwai, Air Batu District, Asahan District, namely (1) partially the Leadership variable influences the work performance of workers at PT Pulahan Seruwai, Air Batu District, Asahan District, (2) partially, the work strategy variable influences the work performance of workers at PT Pulahan Seruwai, Air Batu District, Asahan Regency, (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the Leadership and work Strategy variables on the work performance of workers at PT Pulahan Seruwai, Air Batu District, Asahan District.*

**Keywords:** leadership, work strategy, work performance

**PENDAHULUAN**

Pilar penting dalam sebuah perusahaan adalah kepemimpinan dan strategi kerja. Strategi kerja menjadi tolak ukur keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Di Indonesia, strategi kerja diterapkan secara simultan baik di perusahaan BUMN maupun di sektor pemerintahan. Banyak perusahaan yang strategi kerjanya bergantung pada

kepemimpinan perusahaan atau langsung pada pemilik perusahaan. Penentuan strategi yang tepat perlu dilakukan untuk menciptakan loyalitas dalam bekerja. Setiap perusahaan di Indonesia memiliki strategi pekerjaan dan keterampilan yang berbeda-beda. Strategi didefinisikan sebagai proses penentuan rencana oleh para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai dengan penyusunan



metode dan upaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Strategi kerja yang cepat dan tepat tidak lepas dari kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang efektif menciptakan sikap yang memudahkan penerapan langkah-langkah konkrit untuk menghasilkan pekerjaan yang efisien. Pemahaman bahwa kerja cepat berkaitan dengan penggunaan waktu yang efektif dan sistem yang tepat sangat penting. Semakin cepat pekerjaan dilakukan, semakin dibutuhkan ketepatan dalam strategi yang direncanakan agar hasil sesuai dengan perencanaan awal. Perusahaan bergantung pada para pekerja yang terdapat di dalamnya, dan strategi kerja sering kali didasarkan pada perencanaan tersebut.

PT Pulahan Seruwai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Di perusahaan ini, diharapkan hasil yang baik dari strategi kerja yang diterapkan. Meskipun bergerak di bidang perkebunan, perusahaan ini juga bekerja sama dengan mitra-mitra perusahaan lain, yang memberikan pandangan dan cermin atas hasil pekerjaan yang diharapkan. Keberagaman di perusahaan Indonesia menjadi daya dan tolak ukur dalam kebinekaan, sehingga memberikan berbagai pandangan dalam pekerjaan yang sama. Hal ini memungkinkan strategi kerja dan pelatihan di bidang pekerjaan untuk berkontribusi secara optimal.

Kepemimpinan menjadi aspek penting dalam perusahaan, dan pelatihan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor lain juga mempengaruhi hasil pekerjaan, namun kepemimpinan dan strategi kerja tetap menjadi elemen utama. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan strategi kerja terhadap hasil kerja di PT Pulahan Seruwai, Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan serangkaian tindakan yang disengaja untuk memberikan bantuan kepada tenaga kerja oleh profesional kepelatihan dengan tujuan meningkatkan kemampuan kerja peserta. Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Nita Miuzu dkk. (2019) dalam jurnal mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Strategi Kerja**

Strategi kerja didefinisikan sebagai proses penentuan rencana yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi serta pengembangan metode untuk mencapai tujuan tersebut. Sihombing dkk. (2019) menyatakan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Arfah (2021) juga menyatakan bahwa strategi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dewi et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.



## Hubungan Antara Kepemimpinan, Strategi Kerja, dan Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan prestasi kerja, serta antara strategi kerja dan prestasi kerja. Kombinasi kedua variabel ini secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan strategi kerja harus dikelola secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

### METODE

Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Metode kuantitatif dengan pengukuran skalalickert dan populasi yang diambil merupakan Pekerja yang di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan dengan sampel yang diambil 120 orang. Analisis data menggunakan SPSS. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Variabel Independen (X): Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

seperti kepemimpinan, dan strategi kerja, dll. Variabel Dependen (Y): Prestasi Kerja karyawan di PT Pulahan Seruwai. Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal dari kuesioner. Kuesioner: Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pertanyaan dengan skala Likert (1-5), di mana responden diminta untuk menilai seberapa setuju mereka dengan pernyataan yang diberikan. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel-variabel penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah uraian hasil dari objek penelitian di PT Pulahan Seruwai Kec. Air Batu kab Asahan adalah sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS adalah sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88165268
Most Extreme Differences	Absolute	.092



	Positive	.092
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.256

a. Test distribution is Normal.

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,0256 dan diatas nilai signifikasi (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflation Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0.689	1.668
	Strategi Kerja	0.558	2.480

Sumber: Pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel < 10 yaitu variabel Strategi(X1) sebesar 1.668, Pelatihan (X2) sebesar 2,480 Sehingga tidak terjadi problem dalam multikolinieritas. Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance >0,1 hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Analisi Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS hasil Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukan arah hubunganantara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.208	5.626		3.660	0.000
	Kepemimpinan	0.256	0.69	0.367	3.248	0.01



Strategi Kerja	0.164	0.54	0.282	2.438	0.019
----------------	-------	------	-------	-------	-------

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut:

$$Y = (21,208) + (0,256X1) + (0,164X2).$$

Dimana berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut, nilai konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 21,208 yang artinya, apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu strategi kerja, pelatihan tidak memberikan pengaruh maka hasil kerja akan bernilai 21,208. Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien strategi kerja sebesar 0,256 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel strategi kerja

sebesar satu satuan maka akan meningkatkan hasil kerja sebesar 0,256. Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien Pelatihan sebesar 0.164 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan hasil kerja sebesar 0.164.

### Uji t

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 3.** Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.208	5.626		3.660	0.000
	Strategi kerja	0.256	0.69	0.367	3.248	0.01
	Pelatihan	0.164	0.54	0.282	2.438	0.019

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yaitu Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel strategi kerja sebesar  $3,248 > t_{tabel}$  (0,165) kemudian nilai sig 0,01 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Tambira Kec Bandar Khalifah Kab Serdang Bedagai. Selanjutnya nilai

$t_{hitung}$  yaitu Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel strategi kerja sebesar  $2.438 > t_{tabel}$  (0,165) kemudian nilai sig 0.019 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan.

### Uji F

**Tabel 4** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1496.424	3	469.468	19.426	.000 <sup>a</sup>



Residual	2667,211	116	26.021		
Total	4163.635	119			

- a. Dependent Variable: Total Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan  
 Sumber : Pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 19.426 dengan tingkat signifikan (sig) sebesar 0,000<sup>a</sup>. jadi  $F_{hitung} > f_{tabel}$  ( $19,426 > 2,680$ ) atau signifikansi (Sig.)  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,005$ ) artinya bahwa variabel Kepemimpinan dan strategi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	0.356	0.324	4.96768

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, strategi kerja,

b. Dependent Variable: prestasi Kerja

Sumber: Pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,356 yang dimana artinya sumbangsih variabel Strategi kerja, dan pelatihan terhadap Hasil Kerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air batu Kab Asahan sebesar 35,6% dan sisanya 64,4% dijelaskan oleh variabel lainnya

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hasil uji t menunjukkan nilai thitung yaitu Nilai thitung untuk variabel strategi kerja sebesar  $3,248 > t_{tabel}$  (0,165) kemudian nilai sig 0,01 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, hal ini berarti menurut penilaian responden tentang Kepemimpinan sudah memuaskan serta mempengaruhi prestasi kerja karyawan bahkan hasil kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wa Ode Zus Nita Miuzu dkk tahun 2019 dalam Jurnal Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan 30 perbankan yang beroperasi di Sulawesi tenggara.

### Pengaruh Strategi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hasil uji t menunjukkan nilai thitung yaitu Nilai thitung untuk variabel strategi kerja sebesar  $2,438 > t_{tabel}$  (0,165) kemudian nilai sig 0,019 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel strategi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, hal ini berarti menurut penilaian responden tentang stategi kerja sudah memuaskan serta mempengaruhi prestasi kerja karyawan bahkan hasil kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puji Lastr D sihombing dkk tahun 2019 dalam Jurnal Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan.



### **Pengaruh Kepemimpinan dan Strategi terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 19,426 dan lebih besar dari  $f_{tabel}$  2,680 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,005. Maka dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan strategi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil kerja. Dari hasil pernyataan responden dan hasil perhitungan penulis simpulkan bahwa Kepemimpinan dan Strategi Kerja juga serta merta akan mempengaruhi Hasil Kerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Strategi Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan adalah sebagai berikut, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, Strategi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, secara similitan variabel kepemimpinan dan strategi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Kerja di PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan. Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan adalah sebagai berikut, diharapkan kepemimpinan lebih baik lagi

serta membuat strategi kerja yang lebih baik sehingga memberi dorongan bagi pekerja PT Pulahan Seruwai Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan. Tingkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan, karena berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja. Sesuaikan metode pelatihan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, maka akan menciptakan karyawan yang terlatih yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Puspita, "Metode Penelitian," 2015.
- A. R. D. Hau, T. Timuneno, D. Y. Salean, dan lain-lain, "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Donna Mandiri Cabang Lasiana Kota Kupang," *Glory Journal of Economics*, hal. 107–118, 2023.
- A. Wijaya dan S. Suhaji, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Volume 1, No. 1, hal. 1–17, 2012.
- D. I. Ingg, "Manajemen Strategi," Volume 7, No. 2, 2011.
- F. Fidat dan W. Saidatur Rolianah, "Strategi Penanganan Pembiayaan Bermasalah pada KSPPS Mitra Usaha Ideal Cabang Dukun," *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, Volume 3, No. 1, hal. 89–98, 2023, doi: 10.30739/jpsda.v3i1.1956.
- Hasnadi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan," Volume 10, No. 2, No. 4, 2019.
- L. F. Wijaya, "Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal MISSY (Management Business Strategy)*, Volume 2, No. 2, hal. 25–



- 28, 2021, doi:  
10.24929/missy.v2i2.1681.
- M. Arfah, “Strategies for Increasing the Performance of Employees in Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Pasangkayu City,” *Jurnal Ilmu Manajemen Profitab*, Volume 5, No. 1, hal. 55–71, 2021, doi: 10.26618/profitability.v5i1.4856.
- N. L. C. Dewi, N. P. Y. Astiti, dan I. N. R. Adhika, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri TASPEN Cabang Klungkung,” *VALUES*, Volume 2, No. April, 2023.
- P. L. T. Sihombing dan M. U. Batoebara, “Strategi Peningkatan Kinerja dalam Pencapaian Tujuan,” *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, Volume 6, hal. 1–16, 2019.
- R. D. Parashakti, M. Rizki, dan L. Saragih, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia),” *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Volume 9, No. 2, hal. 81–96, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3015.
- R. Riansyah dan D. A. Wahab, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Konsultan Perencanaan dan Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten,” *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, Volume 2, No. 1, hal. 1–17, 2017.