

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KADERISASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Sita Nurwahidah<sup>1</sup>

Asep Muhamad Ramdan<sup>2</sup>

Faizal Mulia Z<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi

[sitanurwahidah37@gmail.com](mailto:sitanurwahidah37@gmail.com),

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi

[amr37ramdan@ummi.ac.id](mailto:amr37ramdan@ummi.ac.id),

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Sukabumi

[faizal\\_88@ummi.ac.id](mailto:faizal_88@ummi.ac.id)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of democratic leadership style and leadership regeneration on employee performance at PT Harendong Green Farm Lebak-Banten. The method used in this research is descriptive and associative research with a quantitative approach. The sampling technique in this study used saturated sampling, the samples taken in this study were 30 employees. Data analysis techniques used validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression including correlation coefficients, determination, research model testing and research hypothesis testing. The results of the study using the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>) show that democratic leadership and regeneration of leadership affect employee performance by 35.28% while the remaining 64.72% is influenced by other factors outside of this study. Based on the multiple correlation coefficient test, it can be seen from the R value of 0.594 which means that there is a moderate relationship between democratic leadership and leadership regeneration on employee performance. The results of the F test, namely the value of Fcount 7.371 > F table 3.340 indicates that Fcount is greater than Ftable. The variables of democratic leadership and leadership regeneration have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *Democratic Leadership Style, Leadership Regeneration Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Sejarah budidaya perkebunan tidak terlepas dari peran yang dilakukan oleh para penjajah, khususnya Belanda, yang meletakkan dasar bagi berkembangnya perusahaan perkebunan di Indonesia. Hal ini merupakan aspek sejarah yang cukup besar pengaruhnya bagi bangsa Indonesia sejak lama. Belanda sebagai salah satu kekuatan kolonial yang berperan dalam sejarah perkebunan, khususnya yang menjadi peletak dasar perkebunan teh di

Indonesia. (Nurohman, 2018). Pada dasarnya tujuan dari kebijaksanaan perkebunan adalah meningkatkan penghasilan devisa. Pendapatan petani perkebunan dapat memperluas lapangan kerja dan meningkatkan hasil perkebunan bagi sektor-sektor lain terutama sektor industri.

Komoditi teh merupakan salah satu komoditas pertanian subsektor perkebunan yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Industri teh memiliki peran tersendiri

sebagai sumber devisa dan pendapatan, sebagai sumber lapangan kerja dan sebagai pengembang daerah. Teh merupakan komoditas pertanian yang banyak diminati oleh masyarakat umum. Ketertarikan terbesar pada teh adalah karena bahan-bahannya yang memiliki banyak manfaat, seperti untuk kesehatan, nutrisi dan kosmetik (Azurianti, 2022).

Sebagai komoditas unggulan, teh terus diproduksi untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan konsumen dalam upaya mendapatkan pangsa pasar. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk mengatur dan mengendalikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar dapat memenuhi harapan perusahaan. (Rika Indriani, 2020).

Perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Konsep pengukuran kinerja menjadi salah satu ukuran kemampuan karyawan dalam menjalankan wewenangnya. Sehingga hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerja tersebut (Jasman Saripuddin Hasibuan, 2019). Peningkatan kualitas kinerja karyawan adalah cara

Karyawan perusahaan tidak hanya menjadi bagian dari fungsi perusahaan, tetapi juga menjadi aset berharga dalam kesuksesan perusahaan. Untuk mewujudkan keberhasilan

perusahaan, maka aset berharga perusahaan yaitu karyawan harus dilibatkan secara penuh dalam operasional perusahaan. (Natalia G.C. Wokas, 2022). Peningkatan kualitas kinerja karyawan adalah cara perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh hal-hal yang dilakukan ataupun yang tidak dilakukan, sejauh mana karyawan memberi kontribusi pada perusahaan termasuk kuantitas, kualitas, dan jangka waktu *output* kehadiran bekerja dan sikap koreratif (Salma Tamsyiatissanusiyah, 2022) Karena, kinerja dapat dikatakan buruk apabila karyawan tidak bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakan, sering keluar pada jam kerja dan pelaksanaan tugas pokok dan kegiatan fungsi tidak sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan permasalahan kinerja yang buruk, ternyata hal tersebut bisa di atasi dengan menerapkan kaderisasi kepemimpinan yang baik (Soelistyoningrum, 2020). Kaderisasi di perlukan karena perubahan dan perkembangan global terjadi begitu cepat sehingga mempengaruhi nilai-nilai dan sudut pandang masyarakat terhadap perusahaan. Oleh karena itu di perlukan cara yang tepat untuk meletakkan pondasi bagi generasi penerus perusahaan yang berkualitas. Salah satunya adalah pembentukan karakter berdasarkan visi

dan misi perusahaan, membentuk pemimpin yang tangguh, berdaya saing, berakhlak mulia, bermoral, toleran, kooperatif, cinta tanah air, dinamis pembangunan, ilmu pengetahuan dan teknologi (Danny Widodo Uji Prakoso, 2018).

Pemimpin yang demokratis juga akan banyak memberikan informasi tentang tugas dan tanggung jawab bawahannya. Gaya kepemimpinan direpresentasikan dengan perilaku yang dominan sebagai pelindung, penyelamat dan orang yang berusaha untuk memajukan dan mengembangkan organisasi (Sugeng Sutrisno S. S., 2021). Namun, setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda. Meskipun demokratis dapat memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan, namun tidak semua karyawan nyaman atau termotivasi dengan lingkungan yang demokratis. Karena beberapa karyawan ada yang lebih membutuhkan arahan dan struktur yang jelas dalam kinerja mereka.

Jadi, meskipun kepemimpinan demokratis tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam beberapa situasi, penting untuk dicatat bahwa pendekatan ini sering dikaitkan dengan karyawan yang merasa lebih termotivasi, memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar, dan lebih berkomitmen

terhadap organisasi. Jadi, efeknya terhadap kinerja karyawan dapat muncul dalam jangka panjang dan dalam konteks yang tepat.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan demokratis, kaderisasi kepemimpinan, dan kinerja karyawan? Apakah gaya kepemimpinan demokratis dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Bagaimana kaderisasi kepemimpinan yang baik dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh antara variabel Kaderisasi Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta adanya gambaran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja karyawan berdasarkan teori-teori yang ada, dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun lokasi penelitian dilakukan pada PT Harendong Green Farm, Lebak-Banten. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Yaitu menggunakan semua populasi sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil. Semua populasi sebagai sampel yang berjumlah 30 karyawan.

Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Agar peneliti mengetahui dengan pasti tolak ukur dari variabel yang di teliti, maka hal tersebut di sesuaikan dengan indicator yang telah di tetapkan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) dan Kaderisasi Kepemimpinan (X2). Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Adapun teknik analisis data untuk pengolahan data dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi
3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
4. Analisis Regresi Linier Berganda

5. Uji Hipotesis yang meliputi Uji secara Simultan (Uji-f) dan Uji secara Parsial (Uji-T).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Syarat minimum untuk memenuhi syarat validitas adalah  $r > 0,3$ . Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka kuesioner dapat dikatakan valid.

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa dari masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Kaderisasi Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil signifikansi bahwa semua instrument variabel memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . maka dengan demikian setiap instrumen dalam kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan dianggap relevan sehingga layak untuk digunakan dalam sebuah penelitian.

Setelah melakukan uji validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Alpha Cronbach berada pada angka 0,819, 0,858 dan 0,717. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan yang diajukan sudah reliabel sebab nilai alpha  $> 0,60$ .

Uji asumsi klasik yang telah dilakukan diantaranya adalah : Pertama

uji normalitas dengan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan SPSS 24. Residual yang berdistribusi normal ditandai dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih dari 0,05. Sehingga model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,124. Kedua, uji multikolinearitas untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kaderisasi kepemimpinan yang menghasilkan nilai tolerance 0,567 dan nilai VIF sebesar 1,764. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas karena nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF berada di bawah 10,00. Ketiga, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,06 dan 0,288 untuk variabel kaderisasi kepemimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut berada diatas 0,05, sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya untuk hasil penelitian uji asumsi klasik

yang terakhir adalah uji autokorelasi menggunakan perhitungan Durbin-Watson yang diperoleh nilai sebesar 2.088. Kemudian berdasarkan tabel pembandingan nilai  $DU = 1,5666$  DAN  $4-DU = 2,4334$  dan nilai DW adalah 2,088. Maka  $(DL) 1.2837 < 2.088 (DW) < 2.4334 (4-DU)$  artinya tidak terdapat autokorelasi dan  $H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak.

Analisis korelasi berganda menampilkan hasil perhitungan koefisien korelasi dengan nilai R sebesar 0,594. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterkaitan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kaderisasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori sedang.

Koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kaderisasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 35,3%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kaderisasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini berada dalam kategori rendah.

Dibawah ini terdapat tabel Uji F :

**Tabel 1. Uji F**

| Model |                                 | F     | Sig.              |
|-------|---------------------------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression<br>Residual<br>Total | 7.371 | .003 <sup>b</sup> |

Sumber : Data Lapangan diolah SPSS 24, 2023

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar  $0.003 < 0.05$  dan nilai  $f$  hitung  $7.371 > f$  tabel 3.354 sehingga dapat

disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis dan kaderisasi

kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melakukan uji hipotesis secara simultan maka dapat mengevaluasi secara keseluruhan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi, memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan tersebut, dan membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan hasil analisis.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk situasi ini, peneliti menggunakan teknik data diferensial yaitu, regresi linear berganda karena peneliti menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Untuk mengetahui bagaimana kondisi variabel dependen, dengan asumsi bahwa dua variabel dependen di naik turunkan nilainya, maka digunakan persamaan regresi liner berganda. Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y^* = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

$Y^*$  = Subjek dalam dependent variabel yang diprediksikan

$X$  = Subjek dalam independent variabel

$a$  = Konstanta, yakni nilai  $Y$  ketika  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang disebabkan pada perubahan independent variabel.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 24, maka dapat diketahui bahwa nilai dari persamaan regresi linear ganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$a = 15,216$$

$$b_1 = 0,026$$

$$b_2 = 0,303$$

Sehingga didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (kepemimpinan demokratis dan kaderisasi kepemimpinan) yaitu:

$$Y^* = 15.216 + 0,026 X_1 + 0,303 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan kepemimpinan demokrasi dan kaderisasi kepemimpinan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan atau sebesar peningkatan sebesar 15,216.
2. Apabila kepemimpinan demokratis mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel kaderisasi kepemimpinan tetap maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,026.
3. Apabila kaderisasi kepemimpinan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu (1) satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan demokratis tetap

maka kinerja akan meningkat atau mengalami kenaikan sebesar 0,303.

**Uji T**

Uji-t atau uji parsial merupakan sebuah uji yang memberikan informasi terkait variabel bebas terhadap variabel terikat yang secara signifikan yaitu dengan cara uji terpisah atau masing-masing.

Jika signifikansi  $< 0.05$  artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, Jika signifikansi  $> 0.05$  artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Jika nilai T hitung  $> T$  tabel artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, Jika T hitung  $< T$  tabel artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

**Tabel 2. Uji T**

| Model |                         | T     | Sig. |
|-------|-------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant)              | 4.922 | .000 |
|       | Kepemimpinan Demokratis | .181  | .858 |
|       | Kaderisasi Kepemimpinan | 2.769 | .010 |

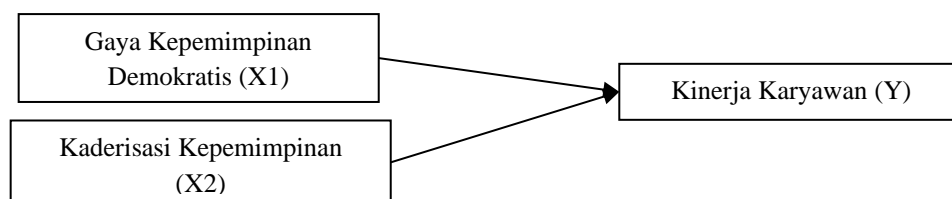
Sumber : Data Lapangan diolah SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil *output coefficient* dari SPSS 24 diatas maka dapat dilihat nilai signifikansi (sig) variabel kepemimpinan demokratis (X1) sebesar 0.858 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan demokratis (X1) lebih besar dari nilai batas yakni  $0.858 > 0.025$ . Hasil ini juga menunjukkan bahwa T hitung sebesar 0.181 sedangkan nilai T tabel 2.051 artinya T hitung  $< T$  tabel sehingga H1 ditolak H0 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa “tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan demokratis(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)” di tolak.

Kemudian berdasarkan hasil *output coefficient* dari SPSS 24 diatas maka dapat dilihat nilai signifikan (sig) variabel kaderisasi kepemimpinan (X2) sebesar 0.010 dengan menggunakan nilai batas sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kaderisasi kepemimpinan (X2) lebih kecil dari nilai batas yakni  $0.010 < 0.05$ . Hasil ini juga menunjukkan bahwa T hitung  $2.769 > T$  tabel 2.051 sehingga H1 diterima H0 ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kaderisasi kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)” diterima.

**Kerangka Model Penelitian**

Gambar 1.  
Kerangka Model Penelitian



Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Pengaruh X1 ke Y**

Berlandaskan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan hasil  $T_{hitung}$  dengan nilai  $0.181 < T_{tabel} 2.051$  menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fery Ardiansyah, 2021) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena ada beberapa pernyataan tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan di PT Harendong Green Farm. Adapun dimensi yang paling mempengaruhi rendahnya kepemimpinan demokratis pada PT Harendong Green Farm dalam hal ini adalah dimensi pendelegasian wewenang pada indikator keadilan pemimpin dalam pembagian tugas. Dimana terdapat 6 responden yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Al Farid Fadly, 2019) dan (Berno Benigno Mitang, 2019)

yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai peran positif terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh X2 ke Y**

Berlandaskan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan hasil  $T_{hitung} 2.769 > T_{tabel} 2.051$  hal tersebut menunjukkan bahwa kaderisasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu dimana kaderisasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muhammad Rizky Syahputra, 2020). Adapun dimensi yang paling mempengaruhi dalam kaderisasi kepemimpinan adalah keterampilan dengan indikator dimana disebutkan bahwa kaderisasi kepemimpinan diikuti oleh karyawan berdasarkan kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan demikian, artinya karyawan setuju jika kaderisasi kepemimpinan terbuka untuk setiap karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.



**Tabel 3.**  
Operasionalisasi Variabel

| Variabel                     | Definisi Variabel   | Indikator   | Skor   |
|------------------------------|---|---|--|
| Gaya Kepemimpinan Demokratis | Gaya kepemimpinan demokratis adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Sugeng Sutrisno S. S., 2021)  | Berikut ini dimensi dan indicator gaya kepemimpinan demokratis:<br>1. Pendelegasian Wewenang<br>- Pembagian tugas<br>- Tanggung jawab<br>2. Kebijakan<br>- Menghargai setiap potensi bawahan<br>- Menerima kritik dan saran<br>3. Pengambilan keputusan<br>- Konsultasi<br>- Implementasi | Skor :<br>1. Sangat tidak setuju<br>2. Tidak setuju<br>3. Ragu-ragu<br>4. Setuju<br>5. Sangat setuju |
| Kaderisasi Kepemimpinan      | Kaderisasi kepemimpinan adalah proses mempersiapkan calon-calon (embrio) pemimpin yang siap melanjutkan estafet perjuangan sebuah organisasi (Cholis, 2021).  | Berikut ini dimensi dan indicator kaderisasi kepemimpinan :<br>1. Keterampilan<br>- Kualitas<br>- Kemampuan<br>- Disiplin<br>2. Pendidikan<br>- pengalaman akademis<br>- wawasan<br>- pengembangan sikap<br>3. Berpengalaman<br>- Lama masa kerja<br>- Pengetahuan                        |  |
| Kinerja Karyawan             | Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang telah seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi selesaikan sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan mampu mempertanggungjawabkannya dalam usaha untuk mencapai visi perusahaan secara sah, tidak menyalahi kesadaran hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Resha Afrilla, 2020). | Berikut ini dimensi dan indicator kinerja karyawan:<br>1. Absensi<br>- Kehadiran<br>- Ketepatan waktu<br>2. Keaktifan<br>- Sikap tanggung jawab<br>- Tanggap<br>3. Kualitas kerja<br>- Sarana dan prasarana kantor<br>- Budaya organisasi   |  |

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan teknik analisis data yang peneliti lakukan mengenai kepemimpinan demokratis dan kaderisasi kepemimpinan pada PT Harendong

Green Farm Lebak-Banten dengan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Kepemimpinan Demokratis pada PT Harendong Green Farm Lebak-Banten tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terjadi karena

kepemimpinan demokratis dapat melibatkan diskusi, perundingan, dan pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak. Dan ini dapat memakan waktu yang cukup lama, terutama jika organisasi memiliki keputusan yang mendesak. Dalam situasi seperti ini kinerja karyawan dapat terpengaruhi karena adanya penundaan dalam pengambilan keputusan.

2. Kaderisasi Kepemimpinan pada PT Harendong Green Farm berada dalam kategori sangat baik, karena melalui proses kaderisasi kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian PT Harendong Green Farm dapat mempersiapkan karyawan potensial untuk mengisi posisi kepemimpinan di masa depan dengan memastikan adanya kelangsungan kepemimpinan yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan dalam industri pertanian. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kaderisasi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja Karyawan pada PT Harendong Green Farm juga tergolong baik, karena pengukuran kinerja didasari oleh beberapa faktor. Seperti produktivitas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Selain itu PT

Harendong Green Farm juga memiliki sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terstruktur untuk memantau kinerja karyawan secara rutin. Dengan cara ini, pihak perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi, memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas, serta memberikan bimbingan atau pelatihan tambahan kepada karyawan yang membutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **SARAN**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan dapat lebih mempertimbangkan waktu dalam setiap diskusi pengambilan keputusan agar lebih efektif dan tidak menghambat pada kinerja karyawan. Dan dalam kaderisasi kepemimpinan motivasi tambahan dan komitmen yang lebih besar dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena ketika karyawan melihat kesempatan untuk naik ke posisi kepemimpinan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Al Farid Fadly, B. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Karyawan

- pada PT BGR. *E-Proceeding of Management*, 6134.
- Alfian Nurrohmat, R. L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Ari Gustiana S, C. I. (2021). Optimalisasi Organisasi Kepemudaan sebagai Wadah Kaderisasi Kepemimpinan. *Proceeding UIN Sunan Gunung Djati*, 119-129.
- Azurianti, R. W. (2022). Kajian Hubungan Hara Tanah terhadap Produktivitas Tanaman Teh Produktif di Perkebunan Teh Pagar Alam. *Jurnal Tanah dan Sumberdaya Lahan*, 153-161.
- Berno Benigno Mitang, E. K. (2019). Analisis Gaya Kwepemimpinan Demokratis dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inspirasi Ekonomi*, 41-47.
- Cholis, M. N. (2021). Manajemen Kaderisasi dalam Mencetak Kader Organsasi Militan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 41-52.
- Danny Widodo Uji Prakoso, L. K. (2018). Analisis Rekrutmen dan Kaderisasi Partai Politik pada Petahana Studi Kasus : Pilkada Kabupaten Pati 2017. *Journal of Politic and Government* , 181-190.
- Hasan Labiqul Aqil, M. A. (2020). Kaderisasi PMII Cabang Kota Semarang dalam Meningkatkan Kapasitas Kepemimpinan Anggota. *Political Science Journal*, 1-6.
- Islah, K. (2022). Proses Kaderisasi Pembentukan Generasi Milenial Cendikia yang Berjiwa Agile Leadership pada Organisasi di Era 4.0. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 118-128.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisplin Ilmu*, 134-140.
- M. Rizky S, T. D. (2020). Fungsi Kaderisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan. *Journal of Education and Teaching Learning*, 21-25.
- Manik Eko Supatmi, U. N. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25-37.
- Natalia G.C. Wokas, L. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 56-68.
- Nina Octavia, K. H. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 130-144.
- Nofiard, F. (2013). Kaderisasi Kepemimpinan Pambakal di Desa Hamalau. *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintah Lokal*, 263-275.
- Novia Ruth S, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nurohman, A. R. (2018). Analisis Kinerja Daya Saing Industri Teh Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 396-411.
- Resha Afrilla, F. M (2020). Pentingnya Soft Skill dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Penjual Kosmetik. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 108-112
- Rika Indriani, F. M. (2020). Pengaruh Training Employee dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 471-484.
- Rini Rahmawati, N. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Emas*, 191-201.
- Rosiana Natalia Djunaedi, L. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 400-408.
- Salma Tamsyiatissanusiyah, A. M (2022). Peran Jenjang Karir dan Work Life Banlance terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economic, Business and Accounting*, 931-938
- Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 42-51.
- Sugeng Sutrisno, S. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pemberian Intensif untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai pada Kantor Setda Kabupaten Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 629-640.
- Surni, D. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sakti Wakatobi. *Journal Ecomonics, Technology, and Entrepreneur*, 157-