



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAYASA CAKRAWALA RESOURCES DIVISI CLEANING SERVICE JAKARTA

Siti Rahayu, Muhammad Yahdi

Email: jj.aurora93@gmail.com, myahdi1363@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Rekayasa Cakrawala Resources Divisi Cleaning Service di Jakarta. Dengan menggunakan teknik total sampling, seluruh 52 karyawan dijadikan sampel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan $Y = 4,441 + 0,778X$ dan nilai t_{hitung} sebesar 9,646 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,680, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 65,0% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, sementara 35,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. Rekayasa Cakrawala Resources, Cleaning Service Division in Jakarta. Using the total sampling technique, all 52 employees were included as the sample. Regression analysis results indicate that leadership style significantly affects employee performance, with the equation $Y = 4.441 + 0.778X$ and a t -value of 9.646, which is greater than the critical value of 1.680, leading to the rejection of the null hypothesis (H_0) and acceptance of the alternative hypothesis (H_a). The coefficient of determination (R^2) of 65.0% indicates that leadership style has a strong influence on employee performance, while the remaining 35.0% is influenced by other factors.

Keywords: Leadership Style and Employee Performance

PENDAHULUAN

Divisi cleaning service merupakan satu bagian integral dalam sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja. Divisi ini memainkan peran penting menciptakan suasana yang nyaman dan produktif bagi karyawan serta pengunjung. Manajemen cleaning service melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan kebersihan. Efektivitas manajemen divisi ini sangat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan seluruh pemangku kepentingan.

Dalam era bisnis yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif, karena karyawan adalah aset utama yang berperan strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas. Pengelolaan ini mencakup hubungan antara atasan dan bawahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai, dengan kepemimpinan yang baik sebagai kunci untuk mencapainya.

organisasi. Gaya kepemimpinan dan perilaku pemimpin mempengaruhi bagaimana bawahan memandang dan berinteraksi dengan mereka.

Kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan dalam mencapai tujuan organisasi dengan menciptakan integrasi, membina kerja sama, serta mengarahkan dan memotivasi mereka. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan pada kondisi psikologis dan kinerja bawahan, di mana perilaku yang sesuai dengan harapan bawahan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan perilaku yang tidak sesuai dapat menurunkannya.

Penelitian ini mengidentifikasi kendala dalam mencapai kinerja optimal karyawan di PT. Rekayasa Cakrawala Resources Divisi Cleaning Service Jakarta, yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan diktator. Pimpinan sering memberikan tugas tanpa mempertimbangkan kemampuan karyawan dan membebankan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab mereka sendiri, serta menerapkan pola komunikasi yang menekankan keinginannya sendiri. Akibatnya, karyawan merasa tertekan, jenuh, dan tidak nyaman, yang berdampak negatif pada konsentrasi dan kinerja mereka. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas mereka.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Rekayasa Cakrawala Resources Divisi Cleaning Service Jakarta. Sehingga, penting rasanya untuk mengevaluasi dan memperbaiki gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aspek-aspek seperti pengadaan, pengembangan, dan pemberian balas jasa tenaga kerja, dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Pratikno dan Hermawan (2022;7) SDM mencakup semua kegiatan terkait tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, sementara Anwar Prabu Mangkunegara menekankan pentingnya pengelolaan dan pendayagunaan individu di tempat kerja untuk tujuan perusahaan dan pengembangan karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi tingkah laku individu atau kelompok dengan tujuan yang dapat bersifat pribadi, kelompok, atau organisasi. Berbagai definisi dari para pakar menunjukkan kesamaan pandangan bahwa kepemimpinan melibatkan pengaruh dan inspirasi yang mendorong perubahan dan inovasi. Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2015;34) mengartikan kepemimpinan sebagai usaha mempengaruhi perilaku demi tujuan tertentu, sementara Edison dalam Madiistriyatno dkk (2023;98) menekankan pada kemampuan pemimpin transformasional untuk memotivasi dan menciptakan masa depan yang lebih baik. Bass dalam Pratikno dan Hermawan (2022;120) melihat kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi perubahan serta membangun tim yang solid, sedangkan Daft dalam Afandi (2018;254) menyoroti kemampuan pemimpin dalam memunculkan inovasi dan menyelesaikan masalah dengan cara baru. Robbins & Judge dalam Pratikno dan Hermawan (2023;91) menyimpulkan bahwa kepemimpinan mengarahkan dan memotivasi pengikut menuju tujuan organisasi, serta memiliki pengaruh signifikan pada mereka.

Keseluruhan definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan mengubah cara pandang dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang kreatif dan inovatif.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Pratikno dan Hermawan (2022;121) mengidentifikasi empat indikator gaya kepemimpinan utama:

1. Kharisma, yang merupakan kombinasi pesona dan daya tarik pribadi yang membuat orang mendukung dan mempromosikan visi pemimpin.
2. Motivasi Inspiratif, di mana pemimpin memotivasi bawahan dengan visi idealis melalui komunikasi verbal atau simbolis, memacu semangat individu dan tim.
3. Stimulasi Intelektual, di mana pemimpin mendorong karyawan untuk memecahkan masalah dengan pendekatan baru dan meningkatkan kesadaran serta kemampuan mereka.
4. Perhatian pada Individual, di mana pemimpin memperhatikan dan melatih karyawan secara individu, mendorong pengembangan kelebihan pribadi mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian tugas kerja yang harus memenuhi standar prosedur perusahaan untuk mencapai sasaran dan visi misi organisasi. Berbagai pendapat ahli mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, serta kontribusi terhadap organisasi. Pratikno dan Hermawan (2023;153) menyatakan bahwa kinerja mencakup hasil kerja baik dalam kuantitas maupun kualitas. Atmojo dkk (2022;111) menekankan bahwa kinerja melibatkan pencapaian tujuan organisasi secara legal dan etis. Madiistriyatno dan Tunnufus (2023;267) menambahkan bahwa kinerja melibatkan hasil kerja individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Taopik dan Ayunani (2023;67) melihat kinerja sebagai hasil usaha, kemampuan, dan sikap dalam pekerjaan, sementara Slamet (2023;8) menyoroti kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Penulis penelitian ini berfokus pada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dan sikap mental yang terus meningkatkan kualitas kerja.

Indikator Kinerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kinerja, salah satunya adalah menurut Madiistriyatno dan Tunnufus (2023;277) menyatakan bahwa Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan waktu, Produktivitas dan Keselamatan.

1. Efektivitas mengukur kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang diharapkan
2. Efisiensi menilai penggunaan sumber daya untuk mencapai output dengan biaya minimal.
3. Kualitas berkaitan dengan kesesuaian produk dengan standar yang diharapkan konsumen.
4. Ketepatan waktu mengukur penyelesaian tugas sesuai jadwal.
5. Produktivitas menilai bagaimana sumber daya digunakan untuk mencapai hasil optimal.
6. Keselamatan fokus pada kesehatan dan keamanan karyawan untuk memastikan kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk memberikan uraian sistematis mengenai fakta dan sifat objek yang diteliti serta menggabungkan variabel-variabel terkait. Penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2023 hingga April 2024.

Metode Analisis Data

Untuk dapat mengetahui tingkat Pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rekayasa Cakrawala Resources Divisi Cleaning Service di Jakarta. Penulis terlebih dahulu mengujinya melalui perangkat SPSS 24.

- a) Uji Normalitas, dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel independen dan dependen yakni: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan” berdistribusi normal.

- b) Analisis Koefisien Korelasi, digunakan untuk menghubungkan antara dua variabel atau lebih dengan asumsi bahasan sebuah variabel mungkin dipengaruhi antara dua variabel bisa juga lebih.
- c) Koefisien Determinasi, untuk mengetahui nilai koefisien determinasi r^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan
- d) Analisis Regresi Sederhana, analisis statistik yang digunakan rumus persamaan regresinya
- e) Uji Signifikan (Uji T), untuk dapat menjawab hasil penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekayasa Cakrawala Resources Divisi Cleaning Service di Jakarta”.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Rekayasa Cakrawala Resources Divisi Cleaning Service di Jakarta. Dengan menggunakan teknik Total Sampling, penelitian ini melibatkan 52 karyawan.

Adapun data hasil sebaran angket atau kuisioner variabel Gaya Kepemimpinan (X), serta data hasil angket variabel Kinerja Karyawan (Y), yang telah direkapitulasi

Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini, dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan Chi kuadrat (X)

Tabel. Uji Normalitas

Test Statistics		
	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Chi-Square	21.077 ^a	19.269 ^b
Df	15	16
Asymp. Sig.	.083	.255

a. 16 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.3.

b. 17 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.1.

Sumber: Hasil Analisis SPSS Chi Square

Hasil uji normalitas variabel Gaya Kepemimpinan (X), diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 24,077 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 15 adalah sebesar 25,996 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil dari pada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Pada uji normalitas variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 19,269 sedangkan nilai X^2_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 16 adalah sebesar 26,236 (X^2_{tabel} terlampir). Dengan demikian X^2_{hitung} lebih kecil daripada X^2_{tabel} . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel. Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.650	.643	5.92621	1.989
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Dari perhitungan koefisien korelasi pada tabel 4.30 nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,807 ada pengaruh sangat kuat dan R Square sebesar 0,650 atau 65,0%. Karena nilainya tersebut hampir mendekati 1, maka antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh positif.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.441	3.897		3.626	.534
	Gaya Kepemimpinan (X)	.778	.112	.807	9.646	.000

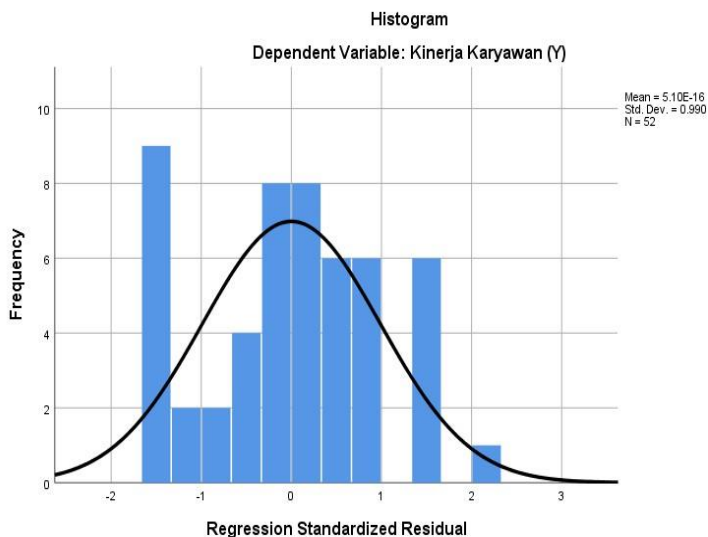
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS

Hasil analisa regresi linear sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $Y = 4,441 + 0,778 X$. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta intersep sebesar 4,441 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X), adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 4,441.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,778. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan (X) meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,778 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X) dianggap konstan.

Gambar. Grafik Histogram SPSS



Sumber: Grafik diolah SPSS

Uji Hipotesis

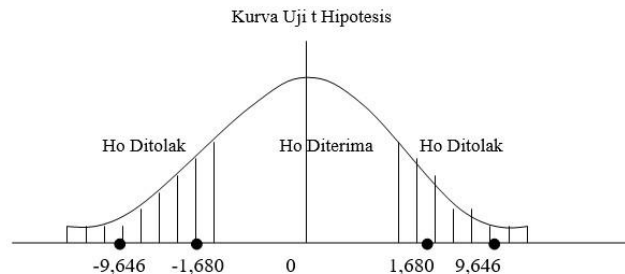
Untuk uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil thitung dengan t_{tabel} yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut:

Tabel. Hasil Uji T

Variabel	Nilai	Standard Error	t _{hitung}	t _{tabel}
Gaya Kepemimpinan (X)	0,778	0,112	9,646	1,6850

Sumber: Data diolah SPSS

Gambar. Kurva Uji t Hipotesis



Sumber: Gambar Kurva pada SPSS

Dari hasil uji hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,646 > t_{0,05 (50)} = 1,680$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf nyata (signifikan level) sebesar 95% yang berarti secara nyata mempunyai cukup bukti bahwa antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh signifikan.

Interpretasi Data

Interpretasikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang sangat signifikan. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,807. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh kuat sebesar 65,0% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 35,0% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diamati.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa analisis korelasi data kuesioner dari PT. Rekayasa Cakrawala Resources Divisi Cleaning Service di Jakarta menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,807 atau 65,0%, dengan 35,0% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati. Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 4,441 + 0,778X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,778 satuan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} = 9,646$, yang lebih besar dari $t_{tabel} = 1,680$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat bukti signifikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya dan dapat di tarik kesimpulan:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 65,0%, sementara 35,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dengan persamaan $Y = 4,441 + 0,778X$. Uji hipotesis

menunjukkan $t_{hitung} (9,646) > t_{tabel} (1,680)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, membuktikan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Madiistriyatno, H. & Tunnufus, Z. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dan Perusahaan. ISBN 978-623-7709-60-2. Tangerang: Indigo Media. (<https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/1396622523.pdf>, diakses tanggal 1 Juli 2024)
- Pratikno, Y. & Hermawan, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Tata Kelola Organisasi Yang Baik. ISBN 978-623-487-336-8. Purbalingga: Eureka Media Aksara. (<https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/60497182.pdf>, diakses tanggal 1 Juli 2024)
- Santoso, I. & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. ISBN 978-623-7709-33-6. Kota Tangerang: Indigo Media. (<https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/1832578689.pdf>, diakses 20 Juni 2024)
- Slamet, R. (2023). Manajemen Kinerja. Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen IMMI. (<https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/1140751846.pdf>, diakses tanggal 30 Juni 2024)

E-Jurnal

- Atmojo, K. Devi, K, N. Damayanti, W. Sobri, M. Prihantati, M. & Simbolon, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Petugas Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Satpol PP Kecamatan Pademangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis ALIANSI*. (Online). Vol. 17 No. 2. (<http://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/765535807.pdf>, diakses pada tanggal 30 Juni 2024)
- Atmojo, K. Naser, H. Listiorini, D. & Wahyuni, S. (2023). Analisis Strategi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Kelola Mandiri (Hospitality) Pada Saat Wabah Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis ALIANSI*. (Online). Vol. 18 No. 1. (<http://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/448638698.pdf>, diakses pada tanggal 1 Juli 2024)
- Devi, K, N. Naser, H. Damayanti, W. & Silitonga, W, S, H. (2023). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Cakra Jasa Pasific. *Jurnal Manajemen dan Bisnis ALIANSI*. (Online). Vol. 18 No. 1. (<https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/1630924097.pdf>, diakses tanggal 1 Juli 2024)
- Sambo, A. Atmojo, K. Mawarni, S. Zuhrias, A, M. (2022). Penerapan Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Windofa Apparel. *Equilibrium Point*. (Online). Vol. 5 No. 2. (<https://repository.stimaimmi.ac.id/file/dosen/489726461.pdf>, diakses tanggal 1 Juli 2024)