



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SADEWA KARYA ARSITEKTUR**

Muhamad Ridwan  
*Ridwan@stieganeshia.ac.id*

### **ABSTRAK**

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.894 > 2.010$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan dan Kinerja.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang semakin pesat mengakibatkan gencarnya persaingan di antara lingkungan bisnis baik perusahaan, instansi, maupun yayasan. Adanya persaingan bisnis ini tentunya tidak terlepas dari banyaknya penilaian masyarakat dan output dari yang dihasilkan masing-masing unit bisnis. Di antara salah satu yang paling memberikan dampak bagi perkembangan dan pesatnya kemajuan bisnis yaitu kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal tentu sangat memberikan dampak positif untuk bertahan dan unggul dalam persaingan. Kinerja karyawan yang optimal berdasarkan juga dari fasilitas yang terjamin di perusahaannya sehingga karyawan memiliki motivasi tinggi atas pekerjaannya yang diharapkan dapat memajukan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2013). Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan setiap perusahaan untuk menunjang operasional perusahaan berjalan dengan sebaik mungkin.

Karyawan yang memiliki kinerja optimal sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memberikan ide berupa inovasi untuk kemajuan bisnis tersebut, sehingga diharapkan dapat berjalan produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan Transformasional menjadi salah satu pendekatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Bass dalam Yukl & Tracey, 2016).

Peran pemimpin di masing-masing unit organisasi perusahaan memiliki tugas penting untuk kemajuan unit bisnis yang dipimpinnya. Karyawan dengan pekerjaan yang terarah akan lebih efektif dalam kegiatan operasionalnya. Peran pemimpin di sinilah yang sangat dibutuhkan para bawahannya untuk dapat diarahkan serta diberikan masukan guna terwujudnya tujuan perusahaan. kepemimpinan transformasional mampu untuk menentukan keputusan yang rasional serta mampu menjadi atasan yang bijak sehingga karyawan dapat dengan mudah memahami pekerjaannya. Namun, pada kenyataan perkembangan bisnis saat ini belum ditemukan kepemimpinan yang benar-benar transformasional, sehingga perlu dikaji kembali untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan analisa kasus yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur ”**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan yaitu apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur (Y)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Sadewa Karya Arsitektur.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Afandi (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian suatu karyawan yang diberikan kepada perusahaan dalam waktu tertentu.

Dimensi dan Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011), antara lain :

- a. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya
- e. Inisiatif merupakan adanya dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

#### **2. Kepemimpinan**

Wukir (2013) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Samsudin (Sadili, 2006) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain

agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Secara operasional, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima pokok kepemimpinan. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh ImamWahyudi, yaitu sebagai berikut :

a. Fungsi Intruksional

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikasi pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

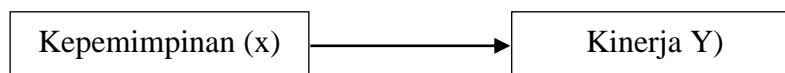
c. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberi pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

## B. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

## III. Metodologi Penelitian

### A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sadewa Karya Arsitektur yang berlokasi di di Jl. Cimandiri 6 No. 77, Kelurahan Cipayung, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

## B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Arikunto (2013) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Ini artinya penelitian menyangkut seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh populasi Karyawan Sadewa Karya Arsitektur sebanyak 50 orang.

## C. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Analisis Data

#### 1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1 Koefisien Korelasi X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.498	.487	2.474

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.705 yang berkisar diantara 0.600-0.799. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur.

#### 2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel

dependen. Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.498. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 49.8% kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur, sedangkan sisanya sebesar 50.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Uji Regresi X terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	8.706	3.509		2.481	.017
KEPEMIMPINAN	.744	.108	.705	6.894	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut :  $Y = 8.706 + 0.744X$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 8.706 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $\hat{Y} = 8.706$ .
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0.744. Hal ini berarti jika kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.744.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji t. Jika diperhatikan hasil tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 6.894, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 50$  adalah sebesar 2.010. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.894 > 2.010$ . Nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

Dengan demikian  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur.

### B. Pembahasan

Menurut Samsudin (2009:287) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja adalah output atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam suatu unit kerja untuk melaksanakan tugasnya dengan ketetapan target yang telah ditentukan. Penilaian kinerja merupakan suatu upaya dalam mencapai tujuan organisasi.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kepemimpinan

(X) terhadap Kinerja (Y), yang dibuktikan dengan nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 49.8%, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.705.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Armayudi Syam dan Andi Ahmad Malikul Afdal (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dengan hasil penelitian yang menunjukkan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $6.894 > 2.010$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050.

### B. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Sadewa Karya Arsitektur, maka sebagai hasil penelitian yang ada penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi Perusahaan

Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, sehingga perusahaan perlu memperhatikan setiap indikator yang mampu membentuk kepemimpinan transformasional.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk menambahkan referensi yang lebih beragam dengan menambah variabel lain dan indikator-indikator yang dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian lebih dikembangkan kepada variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja, misalnya karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, kepuasan kerja, iklim organisasi, komitmen organisasi, pengadaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, perencanaan dan pengembangan karier, kompensasi, insentif, pelayanan kesejahteraan pegawai, program keselamatan dan kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.
- c. Metode penelitian maupun teknik analisis data yang hendak digunakan dikembangkan lebih mendalam sehingga dapat dihasilkan suatu penelitian lanjutan yang lebih komprehensif dalam upaya untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci*. Jurnal Administrasi Nusantara, 3(2), 1–11.
- Arikunto, S. (2013). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Wukir, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Yukl, G., & Tracey, J. B. (2016). *Consequences of influence tactics used with subordinates, peers, and the boss*. In *Organizational influence processes* (pp. 96–116). Routledge.