

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SPACIO CREATIVE

Joshua Nicholas Balubun¹, Muhamad Wahyu Wicaksono², Mohammad Daffa Nugraha³, Iqbal Insanul Kamil⁴, Mochammad Haikal Putra⁵
Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung
E-mail: *muhamadwahyu@student.inaba.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Spacio Creative. Fokus utama penelitian ini adalah betapa pentingnya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Metode kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Metode survei juga digunakan Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada 10 karyawan PT Spacio Creative dengan teknik total sampling. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Teknik analisis data mencakup analisis deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, serta regresi linier sederhana. Dengan koefisien regresi 0,215 dan nilai R Square 0,391, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan meningkatkan performa karyawan. Namun, hasil uji signifikansi mengindikasikan bahwa pengaruh ini bersifat marginal, di mana signifikan pada tingkat kepercayaan 10% tetapi tidak signifikan pada tingkat 5%. Menurut penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, gaya kepemimpinan bukan satu-satunya komponen yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Kata kunci

Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PT SPACIO CREATIVE

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how leadership style affects the performance of PT Spacio Creative employees. The main focus of this study is how important leadership is in improving employee performance amid increasingly fierce business competition. A descriptive quantitative method was used in this study. A survey method was also used. Data were collected through the distribution of questionnaires to 10 PT Spacio Creative employees using total sampling technique. In this study, a Likert scale was used to measure the variables of leadership style and employee performance. Data analysis techniques included descriptive analysis, validity and reliability testing, correlation analysis, and simple linear regression. With a regression coefficient of 0.215 and an R Square value of 0.391, the results of the study indicate that leadership improves employee performance. However, the significance test results indicate that this effect is marginal, where it is significant at a 10% confidence level but not significant at a 5% level. According to this study, it can be concluded that leadership style improves employee performance. However, leadership style is not the only component that affects overall performance.

Keywords

Leadership Style, Employee Style, PT SPACIO CREATIVE

1. PENDAHULUAN

Untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan memerlukan karyawan yang cepat dan fleksibel. Karyawan adalah aset penting yang secara langsung berdampak pada hasil kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen perusahaan saat

ini. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah komponen yang sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mendorong kelompok untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memengaruhi budaya kerja, semangat bekerja, tingkat kepuasan, dan kesetiaan karyawan. Menurut penelitian, pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan tim biasanya memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, pemimpin yang tidak memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan tim gagal mencapai hasil yang lebih baik. Meningkatkan kinerja karyawan biasanya dapat dicapai oleh pemimpin yang dapat mengubah cara mereka mengelola tim dan organisasi mereka. Pemimpin yang tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan keadaan tim dan organisasi sebaliknya dapat menyebabkan konflik, kurangnya semangat kerja, dan hasil kerja yang lebih buruk.

Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, PT Spacio Creative berusaha meningkatkan daya saingnya meskipun mengakui pentingnya meningkatkan peran kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan yang fleksibel dan terbuka sangat penting untuk karyawan PT Spacio Creative karena mereka harus bekerja secara efektif, responsif, dan fokus pada hasil. Pemimpin di PT Spacio Creative dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti transformasional, transaksional, situasional, atau otoritatif, dan gaya kepemimpinan ini dapat berdampak pada sikap, tindakan, dan hasil kerja karyawan.

Penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan PT Spacio Creative mempengaruhi kinerja karyawan sangat relevan karena peran kepemimpinan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan memahami lebih dalam hubungan antara dua hal tersebut, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk lingkungan perusahaan. Penelitian ini juga dapat membantu manajemen membuat strategi pengembangan kepemimpinan, meningkatkan cara atasan dan karyawan berkomunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyenangkan.

Penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan PT Spacio Creative mempengaruhi kinerja karyawan sangat relevan karena peran kepemimpinan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan memahami lebih dalam hubungan antara dua hal tersebut, penelitian ini diharapkan dapat membantu memahami gaya kepemimpinan mana yang paling efektif digunakan di lingkungan perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan, meningkatkan cara atasan dan karyawan berkomunikasi, dan membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yang dilakukan melalui metode survei. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan seorang karyawan berdampak pada kinerja mereka. Metode kuantitatif deskriptif didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh data yang objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti

untuk mengukur tanggapan karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan mereka dan hubungannya dengan tingkat kinerja mereka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Spacio Creative. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka diambil 10 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik too sempling dipilih agar seluruh populasi karyawan dapat terwakili, sehingga hasil penelitian memiliki akurasi yang lebih tinggi dan meminimalkan potensi bias.

2. 1 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

a. Kuesioner (angket)

Instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan menggunakan skala Likert (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju), yang terdiri dari dua bagian:

- 1) Indikator gaya kepemimpinan (item 1–8) seperti: kebebasan dalam bekerja, keterlibatan dalam keputusan, motivasi dari atasan, dan komunikasi.
- 2) Indikator kinerja karyawan (item 9–12) seperti: penyelesaian tugas, kualitas kerja, pencapaian target, dan inisiatif.

b. Studi Pustaka

Data sekunder berasal dari buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan.

2. 2 Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan adalah kuesioner tertutup berdasarkan skala Likert lima tingkat:

- a. 5 = Sangat Setuju
- b. 4 = Setuju
- c. 3 = Netral
- d. 2 = Tidak Setuju
- e. 1 = Sangat Tidak Setuju

2. 3 Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan (X): cara seorang atasan memimpin, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya. Diukur dengan indikator: partisipasi, komunikasi, motivasi, perhatian, dan pengarahan.

Kinerja Karyawan (Y): tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Diukur melalui: kualitas kerja, ketepatan waktu, pencapaian target, dan inisiatif.

2. 4 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

No Butir Soal	Hasil Uji Validitas		Kriteria
	rhitung	Batas Standar	
1	0,7	0,3	Valid
2	0,573	0,3	Valid
3	0,522	0,3	Valid
4	0,778	0,3	Valid
5	0,336	0,3	Valid
6	0,626	0,3	Valid
7	0,469	0,3	Valid
8	0,383	0,3	Valid
9	0,479	0,3	Valid
10	0,479	0,3	Valid
11	0,686	0,3	Valid
12	0,428	0,3	Valid

Gambar 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir soal (1–12) valid dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari batas standar 0,3. Ini menunjukkan bahwa semua butir soal ini valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian karena mereka dapat mengukur variabel yang diteliti dengan baik.

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

Gambar 2. Uji Reliabilitas Variabel X

Untuk Variabel X, hasil pengolahan data menemukan nilai alfa Cronbach sebesar 0,793, yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dianggap reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

Gambar 3. Uji Reliabilitas Variabel Y

Untuk variabel Y, pengolahan data menemukan nilai alfa Cronbach sebesar 0,739, yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dianggap reliabel.

c. Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.057	3.092		2.929
	Score Kepemimpinan	.215	.095	.625	2.265

a. Dependent Variable: Score Kinerja

Gambar 4. Uji Regresi Linear

- adalah angka konstan dari koefisien tidak standar. Dalam hal ini, nilainya 9,057. Nilai konstan ini menunjukkan bahwa nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah 35,420
- = angka koefisien regresi, dengan nilai 0,215, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1% tingkat kepemimpinan (X) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,215.
- Uji Hipotesis Dalam Analisis Regresi Linear

H_0 : Skor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap skor kinerja.

H_1 : Skor kepemimpinan berpengaruh terhadap skor kinerja.

Nilai Sig. = 0,053, sehingga:

Pada $\alpha = 0,05 \rightarrow H_0$ diterima (tidak signifikan).

Pada $\alpha = 0,10 \rightarrow H_0$ ditolak (berpengaruh signifikan).

Artinya, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja positif, namun signifikansinya lemah/marginal.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.315	1.294

a. Predictors: (Constant), Score Kepemimpinan

Gambar 4. Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Skor kepemimpinan berdampak sebesar 39,1% terhadap variabel terikat, menurut nilai R Square 0,391, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup signifikan. Namun, ada pengaruh tambahan sebesar 60,9%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karyawan PT Spacio Creative berdampak positif. Seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi yang positif sebesar 0,215, gaya kepemimpinan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan meningkat ketika atasan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih baik. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan sebagai penggerak dalam menentukan perilaku dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Namun, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh itu kecil. Hipotesis secara statistik tidak signifikan pada taraf kepercayaan 95 persen, tetapi signifikan pada taraf 90 persen ($\alpha = 0,10$). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak cukup besar untuk dianggap signifikan. Hasil ini dapat dipengaruhi oleh jumlah sampel yang relatif kecil. Variasi data belum mewakili kondisi populasi secara keseluruhan karena jumlah sampel yang relatif kecil.

Sebuah nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan 39,1% variasi kinerja karyawan; namun, nilai ini juga menunjukkan bahwa ada komponen tambahan sebesar 60,9% yang memengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan. Faktor-faktor ini dapat termasuk motivasi intrinsik, sistem kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi, yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen SDM, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berfungsi sebagai pengarah dan motivasi bagi karyawan. Namun, kepemimpinan bukan satu-satunya komponen yang menentukan kinerja. Rasa tanggung jawab dan inisiatif karyawan cenderung meningkat dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mendukung. Sebaliknya, peningkatan kinerja tidak akan berhasil jika kepemimpinan tidak dikombinasikan dengan sistem kerja yang baik dan lingkungan kerja yang ramah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Spacio Creative, yang berarti setiap peningkatan kualitas kepemimpinan akan berkontribusi pada peningkatan hasil kerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan

kontribusi sebesar 39,1% terhadap kinerja, namun hasil uji signifikansi mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut bersifat marginal pada taraf kepercayaan 5%, yang menyiratkan adanya 60,9% faktor lain di luar kepemimpinan yang turut memengaruhi produktivitas secara signifikan.

Mengacu pada temuan tersebut, manajemen PT Spacio Creative disarankan untuk mengambil langkah strategis dengan memprioritaskan pengembangan kualitas pemimpin melalui program pelatihan yang menekankan pada kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, serta pengambilan keputusan yang partisipatif. Selain melakukan evaluasi berkala agar gaya kepemimpinan tetap relevan dengan kebutuhan tim, perusahaan juga harus memperhatikan aspek pendukung lain seperti sistem kompensasi dan lingkungan kerja untuk menciptakan ekosistem yang produktif dan mendukung

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2020) *Human resource management*. 16th edn. Harlow: Pearson Education.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. and Konopaske, R. (2012) *Organizations: Behavior, structure, processes*. 14th edn. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M.S.P. (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2018) *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2017) *Perilaku organisasi*. 16th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2018) *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2016) *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono (2019) *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2016) *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2015) *Leadership in organizations*. 8th edn. Boston: Pearson Education.