

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Benhil Group Makassar

Muh. Arif¹, Akmal Umar², Dahlan³

Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen, STIMI YAPMI, Makassar, Indonesia^{1,2,3}

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Wisma Benhil Makassar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena fluktuasi kinerja karyawan yang tercermin dari penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan keluhan pelanggan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei kuesioner yang diberikan kepada 30 karyawan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, regresi linear sederhana, dan uji t untuk menguji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan, khususnya di CV. Wisma Benhil Makassar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Industri Perhotelan, MSDM

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi, terutama dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas layanan. Karyawan yang berkinerja tinggi mampu menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan, menjaga citra dan reputasi hotel, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan bisnis. Namun, kinerja karyawan bukanlah faktor yang berdiri sendiri; berbagai elemen eksternal dan internal memengaruhi seberapa efektif seorang karyawan dapat bekerja. Salah satu faktor kunci yang sering diidentifikasi adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen.

Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan dan perilaku pemimpin dalam mengatasi masalah, berinteraksi dengan anggota tim, dan mengambil keputusan. Menurut Hersey dan Blanchard, gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi empat tipe utama: direktif, suportif, partisipatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Penelitian ini berfokus pada dua faktor kritis, yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, untuk memahami bagaimana keduanya mempengaruhi efektivitas operasional di CV. Wisma Benhil Group Makassar. Fluktuasi kinerja karyawan yang signifikan menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan dan sejauh mana kinerja karyawan mampu memenuhi ekspektasi manajemen.

Penelitian di CV. Wisma Benhil Group Makassar melibatkan berbagai data penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan operasional hotel. Ini termasuk survei historis kinerja karyawan untuk melihat perubahan tingkat kinerja dari waktu ke waktu dan evaluasi keluhan untuk mengidentifikasi pola umum, seperti pelayanan lambat atau kurang responsif. Analisis kinerja karyawan berdasarkan dimensi keandalan, daya tanggap, keterampilan, dan empati memberikan pandangan komprehensif tentang penilaian karyawan. Data operasional seperti tingkat okupansi kamar, rotasi karyawan, dan gaya kepemimpinan manajemen juga relevan karena mempengaruhi efisiensi layanan dan atmosfer kerja. Dengan menganalisis data ini secara holistik, penelitian dapat mengidentifikasi tantangan dan peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kualitas layanan di CV. Wisma Benhil Group Makassar.

TINJAUAN TEORI

1. Definisi Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu (Badu, Syamsu Q and Djafri, 2017).

Kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan semangat (Alfanny, 2018)

Northouse (2018) dan Johnson (2017) dalam (Andoh, Juliana Serwaa and Ghansah, 2019) berpikir dengan cara yang sama dalam mendefinisikan kepemimpinan. Northouse mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama sementara Johnson melihat kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial dimana pemimpin adalah orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak guna melaksanakan tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah "performance," yang sering diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, mencakup tidak hanya hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan itu dilakukan (Devi, 2023).

Menurut Fitri Rahmadani (2023), kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (job requirement). Sementara itu, Edison (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit, selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pandangan dari para ahli tersebut, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya, berdasarkan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei untuk mengumpulkan data. Survei dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan CV. Wisma Benhil Makassar. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi sekaligus sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 30 orang yang ada pada Cv. Benhil Group Makassar. Untuk menganalisis data, penelitian ini menerapkan berbagai uji statistik, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), dan juga koefisien determinasi (R^2). Hubungan antarvariabel diuji melalui pengujian hipotesis dengan analisis statistik menggunakan bantuan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari instrument penelitian yaitu kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji ini memastikan bahwa setiap item kuesioner memberikan hasil yang konsisten Ketika diulang dalam kondisi yang sama.

Tabel 1. Uji reliabilitas X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 4.4 diketahui nilai Cronbach's Alpha padavariabel gaya kepemimpinan berada pada angka 0,714 yang artinya $0,714 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini reliabel.

Tabel 2. Uji reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	5

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 4.5 diketahui nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja berada pada angka 0,720 yang artinya $0,720 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini reliabel.

2. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian atau survei dapat diandalkan dan menghasilkan data yang dapat diinterpretasikan secara valid tentang variabel yang diukur.

Tabel 3. Uji validitas variable X

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1_P1	0,453	0,349	Valid
X1_P2	0,653	0,349	Valid
X1_P3	0,453	0,349	Valid
X1_P4	0,515	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa terdapat empat item pada variabel implementasi poac dengan hasil nilai r hitung lebih besar dari tabel sehingga dapat disimpulkan instrumen pernyataan gaya kepemimpinan valid karena nilai r hitung > 0,349 dan nilai Signifikansi < 0,05.

Tabel 3. Uji validitas variable Y

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2_P1	0,475	0,349	Valid
X2_P2	0,343	0,349	Valid
X2_P3	0,403	0,349	Valid
X2_P4	0,494	0,349	Valid
X2_P5	0,430	0,349	Valid

Dari tabel diatas, diketahui bahwa terdapat lima item pada variabel kepuasan kerja dengan hasil nilai r hitung lebih besar dari r sehingga dapat disimpulkan instrumen pernyataan kinerja dikatakan valid karena r hitung > 0,349 dan nilai Signifikansi < 0,05.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dari perhitungan regresi linear sederhana menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.913	.770		1.187	.245

Kepemimpinan	1.205	.047	.634	4.342	.000
--------------	-------	------	------	-------	------

Berdasarkan Tabel 4, diketahui analisis perhitungan persamaan regresi diperoleh nilai $a = 8.913$ $b = 1.205$ sehingga persamaan regresinya :

$$Y' = 7.351 + 1.128 X$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah :

- Konstanta (a) = 8.913 jika variabel kepemimpinan dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 8.913.
- Koefisien Kinerja karyawan (b) = 1.205, jika variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan satu poin, sementara kinerja karyawan dianggap tetap maka akan menyebabkan kenaikan kepemimpinan sebesar 1.205.

a. Uji Statistik t

Uji-t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 cara menentukannya menggunakan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 18-2-1) = t(0,025 ; 15)$ maka tabel $t = 0,4555$. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.913	.770		1.187
	Kepemimpinan	1.205	.047	.634	4.342

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi kepemimpinan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.342 > 2,048$ maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hasil pengujian hipotesis diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Benhil Makassar . Uji ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 yang dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.834 ^a	.402	.381	.493	.402	18.856	1

Berdasarkan tabel 4,10, diperoleh nilai koefisien determinasi adalah 0,834 atau 83,4 persen. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 83,4 persen terhadap kinerja karyawan di PT. Benhil Makassar sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk memeriksa apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Metode yang digunakan adalah Sample jenuh. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Penelitian ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 7 Uji Normalitas Variabel X**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

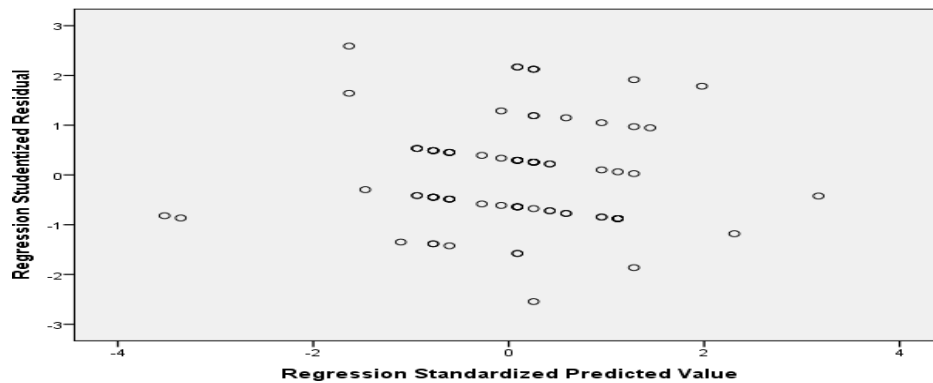
		X01
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.92
	Std. Deviation	.076
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.086
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel 7 diketahui nilai signifikansinya berada pada angka 0,173 yang artinya $0,173 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual tetap konstan. Jika tidak ada pola tertentu yang muncul, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, titik-titik pada uji heteroskedastisitas tersebar secara acak di atas sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu. Artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga hasil regresi dapat dianggap valid dan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Wisma Benhil Group Makassar, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 83,4%. Ini menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja operasional perusahaan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerjakaryawan. Penelitian-penelitian terdahulu mendukung temuan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti gaya transformasional dan transaksional, berkontribusi pada motivasi dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian penulisan artikel ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, arahan, serta motivasi dari civitas akademika STIMI YAPMI Makassar. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih atas waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan dalam mengarahkan penulis selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak CV. Benhil Makassar yang telah memberikan izin, data, serta informasi yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alfanny, J. (2018). Analysis of Leadership Style on Performance (Case Study Employee of Directorate of Infrastructure Investment Development, Ministry of

Public Works and Housing). Jurnal Sosial Humaniora, 11(1),19.

Andoh, Juliana Serwaa and Ghansah, B. (2019). A study of leadership style on employees' performance in some selected private universities in Ghana. *International Journal of Engineering Research in Africa*, 43, 157-167.

Badu, Syamsu Q and Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Devi, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF GROUP Cabang Kedaton. 16–39.

Edison, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.

Fitri Rahmadani, A. S. (2023). Jurnal Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. 20(1), 77–86.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (X)*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.