

Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran, Jakarta Selatan

Florensia Herienda[✉], Hanni Adriani, Rianto, Fifi Nofiyanti, RMW. Agie Pradhipta
Institusi Pariwisata Trisakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode analisis sederhana. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menerapkan teknik sampling jenuh, yang melibatkan 32 pegawai di Rumah Makan Ampera 2 Tak Cabang Veteran Bintaro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan meningkatkan motivasi karyawan melalui dukungan, pengakuan, dan pemahaman kebutuhan. Saran untuk pemimpin RM Ampera 2 Tak terkait kinerja karyawan adalah menjelaskan dengan jelas visi, misi, dan tujuan organisasi kepada karyawan, memberikan dukungan dan bimbingan yang adekuat, serta memberikan pengakuan kepada karyawan berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership on employee performance. This research is quantitative descriptive research that uses simple analysis methods. The population and sample size in this study were determined by applying a saturated sampling technique involving 32 employees of the Ampera 2 Tak Restaurant, Veteran Bintaro Branch. The research results show that leadership has a significant effect on employee performance. Good leadership at RM Ampera 2 Stroke Veteran Branch, South Jakarta increases employee motivation through the need for support, recognition and understanding. Suggestions for the leadership of RM Ampera 2 Tak regarding employee performance are to clearly explain the vision, mission and goals of the organization to employees, provide adequate support and guidance, and provide recognition to employees who excel to increase motivation and job satisfaction.

Keywords: Leadership, Employee Performance

Copyright (c) 2024 Florensia Herienda

✉ Corresponding author :
florensia@iptrisakti.ac.id

PENDAHULUAN

RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan, sebagai aktor penting dalam industri restoran, menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada tingkat cabang, kepemimpinan yang kuat bukan hanya sekadar memberikan arah, tetapi juga menyuguhkan visi yang jelas kepada seluruh tim RM Ampera 2 Tak. Pemimpin yang mampu menyampaikan dengan jelas tujuan bisnis, nilai-nilai, dan harapan, memberikan panduan yang sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

Komunikasi yang efektif merupakan elemen kritis dalam peningkatan kinerja karyawan (Khoiri & Oktavia, 2019). Seorang pemimpin yang memiliki keterampilan membangun saluran komunikasi terbuka dan mendukung menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar dan dihargai (Khairizah et al., 2015). Kesuksesan dalam melayani pesanan pelanggan dan keterlibatan penuh setiap anggota tim dalam operasional harian sangat bergantung pada aspek komunikasi ini (Hasni et al., 2020). Dengan memastikan adanya saluran komunikasi yang efektif, pemimpin tidak hanya membangun hubungan yang kuat antara rekan kerja, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk pencapaian tujuan bersama dan keberhasilan operasional (Mutmainnah, 2022).

Kepemimpinan di RM Ampera 2 Tak juga menempatkan penekanan yang signifikan pada pengembangan keterampilan dan pembinaan karyawan. Pemimpin yang peduli terhadap perkembangan personal dan profesional karyawan, serta memberikan pelatihan yang relevan, dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri. Hal ini tidak hanya merangsang kreativitas dalam menyajikan hidangan yang memuaskan pelanggan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional.

Pemahaman kepemimpinan di RM Ampera 2 Tak terhadap pentingnya umpan balik dan pengakuan menciptakan budaya kerja yang positif. Umpan balik yang konstruktif memberikan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja, sedangkan pengakuan atas prestasi meningkatkan semangat dan motivasi. Sistem reward yang dikelola dengan baik memberikan insentif tambahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional di RM Ampera 2 Tak membawa dampak positif dengan menginspirasi karyawan untuk melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari kontribusi yang lebih besar. Semangat kolaboratif dan tanggung jawab yang ditanamkan oleh pemimpin transformasional menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkontribusi pada pengalaman pelanggan yang memuaskan di restoran ini.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan studi deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode analisis sederhana dengan dukungan program SPSS. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menerapkan teknik sampling jenuh, yang melibatkan 32 pegawai di Rumah Makan Ampera 2 Tak Cabang Veteran Bintaro. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dengan skala

Likert, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian dengan rentang skor dari 1 hingga 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

| Item Pertanyaan | r-hitung | r-tabel |
|-----------------|----------|---------|
| X1 | 0,723 | 0,344 |
| X2 | 0,810 | 0,344 |
| X3 | 0,666 | 0,344 |
| X4 | 0,735 | 0,344 |
| X5 | 0,614 | 0,344 |
| Y1 | 0,721 | 0,344 |
| Y2 | 0,689 | 0,344 |
| Y3 | 0,667 | 0,344 |
| Y4 | 0,708 | 0,344 |
| Y5 | 0,717 | 0,344 |

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Item pernyataan pada sebuah penelitian dikatakan valid, apabila semua item pertanyaan menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dari tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan adalah valid karena $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (0.344).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Item Pertanyaan | Cronbach Alpha | Nilai Alpha |
|------------------|----------------|-------------|
| Kepemimpinan | 0,869 | 0,600 |
| Kinerja Karyawan | 0,934 | 0,600 |

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Variabel pada sebuah penelitian dikatakan reliabel, apabila semua variabel menunjukkan nilai cronbach alpha $>$ nilai alpha (0,600). Dari tabel di atas menunjukkan semua variabel adalah reliabel karena nilai cronbach alpha $>$ nilai alpha (0,600).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
|------|----------|-------------------|----------------------------|
| .256 | .543 | .530 | .799823 |

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 53% sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Tabel 4. Uji Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | sig |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Constant | 7.254 | 2.163 | | 3.353 | 0.000 |
| Kepemimpinan | .888 | .244 | .368 | 3.639 | 0.000 |

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel di atas menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan, karena memiliki nilai t -hitung lebih kecil dari 0,05. Kepemimpinan yang baik di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang memberikan dukungan, memberikan pengakuan, dan memahami kebutuhan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan harus dapat menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas kepada karyawan. Ini membantu karyawan memahami peran mereka dalam mencapai tujuan bersama, yang dapat meningkatkan motivasi dan fokus.

Pemimpin di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan berkomitmen terhadap pengembangan karyawan akan memberikan pelatihan dan peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualifikasi karyawan dan juga kepuasan kerja. Pemimpin di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan harus dapat berkomunikasi dengan baik membantu mencegah ketidakpahaman, konflik, dan kebingungan di antara karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Pemimpin di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan sangat adil dan transparan dalam pengambilan keputusan dan penanganan masalah dapat membangun kepercayaan karyawan. Kepercayaan ini penting untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede & Piartini (2018) dan Nurjaya et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang efektif dapat meningkatkan motivasi, membimbing, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan yang baik juga dapat menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas, membantu karyawan memahami peran mereka, serta memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan. Komunikasi yang baik dan adil dalam pengambilan keputusan juga merupakan faktor penting dalam membangun kepercayaan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keterlibatan mereka.

SIMPULAN

Kepemimpinan yang baik di RM Ampera 2 Tak Cabang Veteran Jakarta Selatan dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui dukungan, pengakuan, dan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan. Pemimpin yang jelas menyampaikan visi dan tujuan organisasi, berkomitmen pada pengembangan karyawan, dan berkomunikasi dengan baik menciptakan lingkungan kerja positif. Adil dan transparan dalam pengambilan keputusan, pemimpin tersebut membangun kepercayaan yang penting untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan.

Saran untuk pemimpin Rumah Makan (RM) Ampera 2 Tak terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: (1) Pastikan untuk selalu menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan jelas kepada karyawan. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan memahami peran mereka dan tujuan bersama; (2) Berikan dukungan yang adekuat kepada karyawan dan

berikan bimbingan saat diperlukan. Tunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perkembangan karyawan untuk memotivasi mereka; (3) Berikan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi atau berkontribusi secara positif. Pengakuan ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1107-1134.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*. 19(1), 80-98.
- Mutmainnah, M., Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 769-773.
- Nurjaya., Mukhtar, A., Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balance: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-45.