

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi

*Ramos Eko Sipayung, Dewantoro, Almuntofa

Jurusan/Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Palangka Raya

*)sipayung.er@gmail.com

Received: 18 Februari 2026, Revised: 23 Februari 2026, Accepted: 23 Februari 2026

Abstract

Leadership plays an important role in determining the success of employees in carrying out their duties and responsibilities. In construction companies, employee performance is a major factor that influences the success of a project. Thus, the sustainability of small-scale construction businesses is largely determined by the owner's ability to lead and manage the organization. This study aims to analyze the influence of leadership on employee performance in small construction companies in Palangka Raya City. Data collection was conducted by distributing questionnaires directly to 38 employees who were selected as research samples. The data obtained were analyzed using the SPSS program with stages of validity, reliability, normality, homogeneity, simple linear regression, and determination coefficient tests. The test results showed that all instruments were valid because the calculated r value exceeded the table r (0.320). The reliability test produced a Cronbach's Alpha value for variable X of 0.864 and for variable Y of 0.869, which were declared reliable. The data were also normally distributed and homogeneous. Regression analysis showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance ($0.001 < 0.05$) with a contribution of 27.4%.

Keywords: *Leadership, Employee Performance, Construction Company*

Abstrak

Kepemimpinan berperan penting dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada perusahaan konstruksi, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang memengaruhi keberhasilan proyek. Dengan demikian, keberlangsungan usaha konstruksi skala kecil sangat ditentukan oleh kemampuan pemilik dalam memimpin dan mengelola organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi kecil di Kota Palangka Raya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 38 karyawan yang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS dengan tahapan uji validitas, reliabilitas, normalitas, homogenitas, regresi linear sederhana, serta koefisien determinasi. Hasil pengujian menunjukkan seluruh instrumen valid karena nilai r hitung melebihi r tabel (0,320). Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X sebesar 0,864 dan Y sebesar 0,869, yang dinyatakan reliabel. Data juga berdistribusi normal dan homogen. Analisis regresi menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,001 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 27,4%.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Perusahaan Konstruksi

Pendahuluan

Perusahaan jasa konstruksi adalah salah satu bidang bisnis yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Dalam konteks perusahaan konstruksi, kinerja karyawan menjadi faktor yang krusial dalam menentukan kesuksesan

suatu proyek. Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan .

Pentingnya kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dalam perusahaan konstruksi melibatkan

perlakuan yang baik terhadap karyawan dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia. Dalam industri konstruksi, terutama pada pengusaha kecil di bidang konstruksi, kepemimpinan efektif menjadi faktor utama dalam menyelesaikan proyek dengan sukses. Karakteristik pekerjaan di industri konstruksi bersifat spesifik, dengan proyek-proyek yang berlangsung dalam periode waktu yang relatif pendek. Oleh karena itu, keberhasilan usaha di bidang konstruksi sangat bergantung pada kepemimpinan pemilik usaha dalam menjalankan perusahaan mereka. Namun kadang kala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Seperti yang peneliti temukan saat survey lapangan, bahwa dalam pelaksanaan pekerjaannya, kontraktor kecil di Kota Palangka Raya masih didapati menempatkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dimana hal tersebut dapat mempengaruhi tujuan perusahaan dengan tepat waktu, mutu, dan biaya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah totalitas kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Martoyo, 2007). Kepemimpinan yang baik harus dikembangkan dan dipelihara semaksimal mungkin, karena manajemen yang berhasil berasal dari atau tergantung pada adanya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Moejiono imam, 2002). Ada tujuh indikator yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Siagian Sondang (2003) sebagai berikut:

1. Iklim saling percaya.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Pertimbangan untuk kesejahteraan bawahan.
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
7. Pengakuan yang tepat dan profesional atas status bawahan.

Kinerja Karyawan

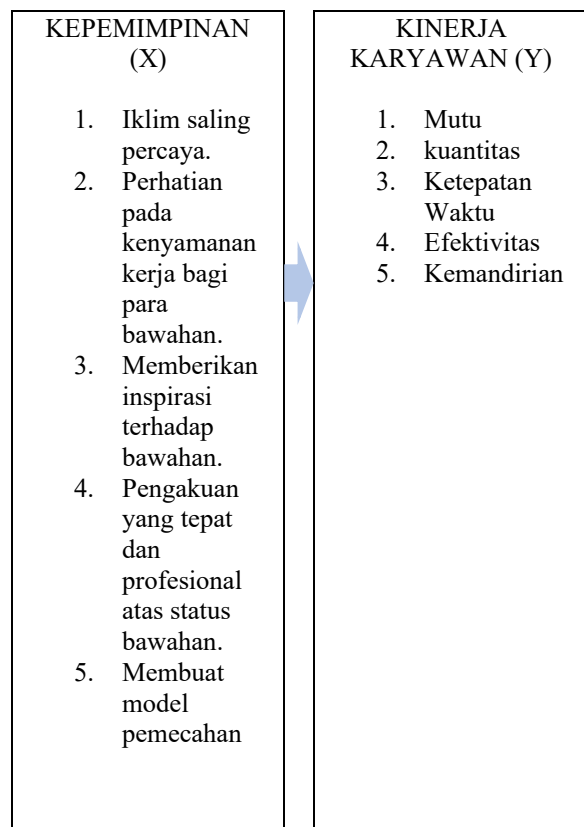
Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Setiap organisasi industri atau perusahaan, tentu saja sangat memperhatikan

kinerja para karyawan untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Sebab, pada saat yang bersamaan para karyawan pun juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat diatas, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan tentunya membawa dampak yang baik dan optimal bagi perusahaan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian menggambarkan pengaruh dari variabel independen dalam hal ini adalah Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Metode

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis antar variabel yang dinyatakan dengan angka. populasi penelitian diambil dari LPSE Kota Palangka Raya yang memenangkan tender pada Tahun 2022 sebanyak 62 perusahaan. Penelitian ini menggunakan jenis Simple Random Sampling dalam menentukan jumlah sampel dan didapat sebanyak 38 perusahaan sebagai sampel minimum dengan menggunakan rumus slovin.

Setelah mendapatkan data dari kuesioner yang di isi oleh responden, maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap data tersebut dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi (r^2).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Palangka Raya mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Mei 2023. Dalam penelitian ini diperoleh dengan membuat kuesioner kemudian menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu perusahaan pemenang tender di LPSE Kota Palangka Raya Tahun 2022 yang berdomisili di Palangka Raya. Teknik penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung responden. Dari keseluruhan kuesioner yang disebarkan ada 38 responden yang memberikan tanggapan secara positif dengan mengembalikan kuesioner dan jawabannya.

Analisis response rate kuesioner bertujuan untuk mengetahui presentase pengembalian jawaban kuesioner. Adapun kriteria penilaian dari response rate adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kriteria Response Rate

No.	Response Rate	Kriteria
1	≥ 85%	<i>Excellent</i>
2	70% - 85%	<i>Verry good</i>
3	60% - 69%	<i>Acceptable</i>
4	51% - 59%	<i>Questionable</i>
5	≤ 50%	<i>Not scientifically acceptable</i>

Sumber: Yang dan Miller (2008)

Tabel 2. Distribusi Kuesioner dan Responden

No	Kategori	Jumlah yang disebar	Jumlah yang bisa dipakai	Jumlah yang tidak bisa dipakai	Jumlah
1	Kontraktor kecil	38	38	0	38
	Persentase (%)	100	100	100	100

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan sama dengan kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Karena tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% berarti sudah mencapai *response* dengan kriteria *excellent* sehingga kuesioner tersebut dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Item pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 22. Instrumen dinyatakan valid dengan menggunakan distribusi r tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan menghitung derajat kebebasan (dk) dengan rumus yang dikutip Siregar (2010) yaitu: $dk = n-2 = 38-2 = 36$, sehingga didapat $r_{tabel} 0.320$.

Tabel 3. Validitas Kepemimpinan

Variabel	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
X1	0,685	0,320	Valid
X2	0,417	0,320	Valid
X3	0,523	0,320	Valid
X4	0,384	0,320	Valid
X5	0,514	0,320	Valid
X6	0,568	0,320	Valid
X7	0,785	0,320	Valid
X8	0,702	0,320	Valid
X9	0,748	0,320	Valid
X10	0,553	0,320	Valid
X11	0,650	0,320	Valid
X12	0,580	0,320	Valid
X13	0,628	0,320	Valid
X14	0,744	0,320	Valid
X15	0,521	0,320	Valid

Tabel 4. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Y1	0,545	0,320	Valid
Y2	0,583	0,320	Valid
Y3	0,769	0,320	Valid
Y4	0,637	0,320	Valid
Y5	0,497	0,320	Valid
Y6	0,565	0,320	Valid
Y7	0,655	0,320	Valid
Y8	0,687	0,320	Valid
Y9	0,513	0,320	Valid
Y10	0,363	0,320	Valid
Y11	0,704	0,320	Valid
Y12	0,586	0,320	Valid
Y13	0,691	0,320	Valid
Y14	0,750	0,320	Valid
Y15	0,456	0,320	Valid

Melihat dari kedua tabel diatas, maka kuesioner dikatakan valid karena semua $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (kuesioner) yang digunakan. Hasil uji reliabilitas kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	15

Tabel 6. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	15

Melihat dari kedua tabel diatas maka data variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* kepemimpinan = 0.864 dan kinerja karyawan = 0.869 lebih besar dari r_{tabel} 5% (0.05).

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil merupakan data yang terdistribusi normal atau bukan. Penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
		n	n
N		38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.55	1.7847
	Std. Deviation	5.411	0.0301
Most Extreme Differences	Absolute	0.129	0.165
	Positive	0.129	0.162
	Negative	-0.095	-0.165
Test Statistic		0.129	0.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c	.011 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		0.513	0.227

Berdasarkan dari *output SPSS* diatas dilihat pada uji *Exact Sig.* menunjukkan bahwa hasil analisis normalitas kepemimpinan memperoleh nilai probabilitas (Sig.) yaitu $0.531 > 0.05$ dan kinerja karyawan memperoleh nilai probabilitas (Sig.) yaitu $0.227 > 0.05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji homogenitas diperlukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari varian yang sama. Uji homogenitas pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan uji *levene test* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas Data

Data			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.256	14	54	0.265

Berdasarkan *output SPSS* menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Sig.) *levene test* diperoleh nilai Sig. $0.265 > 0.05$, yang berarti data mempunyai varian yang sama (homogen).

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan linear. Dalam penelitian ini pengujian data dibantu dengan program SPSS versi 22.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Error	Beta	t	
1 (Constant)	35.8	6.85		5.2	.00
Kepemimpinan	.402	.109	.524	3.6	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari *output SPSS* nilai constant (a) adalah 35.885 sedangkan nilai Kepemimpinan (X) adalah 0.420. maka persamaan regresinya sebagai berikut: $Y=a+bX$ atau $(Y=35.885+0,402X)$ menunjukkan bahwa apabila pengaruh kepemimpinan sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi (kontraktor)

di Kota Palangka Raya sebesar 35.885 dan jika pengaruh kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.402.

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (kepemimpinan) dalam menjelaskan perubahan variabel terikat (kinerja karyawan). Jika koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	Adjusted Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.254	3.592

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan *output SPSS* diatas, didapat nilai koefisien (R) = 0.524 yang berarti nilai korelasi atau hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 52.4%. sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.274, yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar $0.274 \times 100 = 27.4\%$ sedangkan sisanya 72.6% dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi (kontraktor) di Kota palangka Raya, maka dapat ditarik kesimpulan bahawa:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menghasilkan nilai Sig. hitung (0.001) lebih kecil dari (0.05) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi di Kota Palangka Raya berpengaruh secara positif dan signifikan.
2. Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) mendapat nilai sebesar 0.274 yang artinya variabel kepemimpinan (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan konstruksi (kontraktor) di Kota Palangka Raya sebesar 27.4%, sedangkan sisanya ($100\% - 27.4\%$) = 72.6% dipengaruhi

oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Terkait
 Agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan kinerja karyawannya lagi karena ketika karyawan merasa nyaman dengan tempat kerjanya maka karyawan tersebut akan semakin memberikan tanggungjawab penuh terhadap tugasnya, yang otomatis akan berpengaruh langsung terhadap tujuan perusahaan tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Diharapkan kepada penelitian selanjutnya apabila melakukan penelitian seperti topik peneliti ini agar objek penelitian lebih meluas lagi agar hasil penelitian lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE –
- Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Santoso, singgih. 2014. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Setiawan B. A dan Muhith A., 2013. *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Setiobudi, E. 2017. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan', *Journal of Applied Business and Economics*. 3(3), pp. 170–182. Available at: <http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1768/1380>.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Uno, Hamzah B., 2009. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yang dan Miller. 2008. *Karakteristik Responden*. Jakarta : Erlangga.