

VERONICA VERA (TIMES NEW ROMAN 12, BOLD, SPASI 1)

Vera Veronica¹, Hamid Halin², Shafiera Lazuardi³

Indo Global Mandiri

e-mail: veraveronica050103@gmail.com¹, hamidhalin@uigm.ac.id², shafieralazuardi@uigm.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lisma Catering. Metode yang digunakan adalah analisis regresi dengan uji t dan uji F untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan 80,1% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Lisma Catering.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Dedikasi (X2), Kinerja Karyawan (Y).

Abstract – This study aims to determine the effect of Instagram Social Media on Business Success in the Rumah Buket & Balloon business. To determine Creativity on Business Success in the Rumah Buket & Balloon business. To determine Business Location on Business Success in the Rumah Buket & Balloon business. The type of research in this study uses quantitative. The population in this study were consumers who had purchased consumer products from the Rumah Buket & Balloon business. The number of samples used in this study was 97 respondents. Data processing in this study used SmartPLS software version 4.1. Based on the results of the study, it was obtained that the Instagram Social Media variable had a positive and significant effect on Business Success, the Creativity variable had a positive and significant effect on Business Success, the Business Location variable had a positive and significant effect on Business Success. Then Instagram Social Media, Creativity and Business Location had a positive and significant effect on Business Success.

Keywords: Instagram Social Media, Creativity, Business Location, Business Success.

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif saat ini, manajemen kinerja karyawan menjadi aspek krusial untuk mencapai kesuksesan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi secara signifikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kepemimpinan transformasional, yang dikenal karena kemampuannya untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan, telah muncul sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam mengelola organisasi modern (Roni, 2019; Ramadhani & Indawati, 2021). Gaya kepemimpinan ini melibatkan elemen-elemen seperti pengaruh pribadi, dorongan spiritual, dan peniruan intelektual, yang secara kolektif dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan (f et al., 2021; Alrowwad et al., 2020).

Di sektor industri catering, peran pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sangat penting, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19. PT. Lisma Catering, sebagai salah satu pemain utama di industri ini, mengalami tantangan besar selama pandemi. Namun, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan dan memotivasi karyawan untuk tetap produktif dan berkomitmen (Sasonko et al., 2021). Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, dedikasi karyawan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka. Dedikasi karyawan mencakup tingkat komitmen dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Jaya & Ariyanto, 2021; Schaufeli, 2021). Dedikasi yang tinggi mendorong

karyawan untuk berkolaborasi lebih baik, memiliki absensi yang rendah, dan berusaha mencapai target yang lebih tinggi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun dedikasi karyawan sering kali berkorelasi positif dengan kinerja, hasilnya dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya (Bhardwaj & Kalia, 2021; Schaufeli et al., 2019).

Namun, terdapat kekurangan dalam penelitian yang menggabungkan kedua variabel ini dalam konteks industri catering. Banyak studi telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi secara terpisah, tetapi belum banyak yang mengeksplorasi kombinasi keduanya dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sektor spesifik seperti catering. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun dedikasi karyawan dapat meningkatkan kinerja, pengaruhnya tidak selalu konsisten dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti semangat kerja dan lingkungan (Kumarasamy, 2022; Rika, 2019).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan literatur dengan mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lisma Catering, terutama dalam konteks pemulihan pasca-krisis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang peran kedua variabel tersebut dan menawarkan panduan praktis bagi perusahaan catering untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan bisnis mereka di masa depan. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan dedikasi karyawan, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia mereka, terutama dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang dinamis di industri catering.

METODE PENELITIAN

1) Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian di PT. LISMA Catering. Ruang lingkup penelitian ini hanya mencakup variabel-variabel yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, dedikasi, dan bagaimana variabel-variabel ini secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan perusahaan dengan kualitas tinggi dan pegawai yang memiliki kinerja unggul.

a) Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu gambaran atau fenomena ilmiah yang diidentifikasi untuk memperoleh informasi dan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini, objek penelitian yang akan diteliti adalah kinerja karyawan di PT. LISMA Catering.

2) Waktu dan Tempat Penelitian

a) Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk penelitian ini adalah sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian hingga kurun waktu 2 (dua) bulan, yaitu dari September untuk pengumpulan data dan Oktober untuk pengolahan data, termasuk penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan.

b) Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini berada di lingkungan PT. LISMA Catering, yang terletak di Jl. Raya Serpong, Kelurahan Lengkong Karya, Kecamatan Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten.

c) Batasan Penelitian

Pembatasan dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi fokus penelitian pada

pokok permasalahan. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga aspek-aspek dalam penelitian dapat dimengerti dengan jelas. Pembatasan ini penting untuk menghindari kerancuan atau kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian mencakup:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. LISMA Catering.
2. Pengaruh dedikasi terhadap kinerja karyawan di PT. LISMA Catering.
3. Pengaruh gabungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi terhadap kinerja karyawan di PT. LISMA Catering.

Pembatasan ini bertujuan untuk memfokuskan penelitian pada tiga variabel utama yang telah diidentifikasi, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, dedikasi, dan kinerja karyawan di PT. LISMA Catering.

3) Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana data yang diperoleh berbentuk angka. Data angka tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis statistik. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Dedikasi sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

b) 3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer: Data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus menyelesaikan permasalahan penelitian. Data dikumpulkan secara langsung dari sumber utama atau tempat objek penelitian.
2. Data Sekunder: Data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda. Data ini biasanya diperoleh dengan lebih cepat dan meliputi literatur, artikel, jurnal, dan situs di internet yang berkaitan dengan topik penelitian.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan sumber data sekunder yang meliputi literatur, artikel, jurnal, dan situs di internet yang relevan dengan topik penelitian.

c) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa metode, yaitu:

1. Observasi (Pengamatan): Metode ini digunakan untuk mengamati langsung lokasi dan aktivitas yang berkaitan dengan penelitian. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung, dengan mendengarkan penjelasan dari sumber terkait.
2. Studi Pustaka: Teknik ini melibatkan pengumpulan data dari buku, literatur, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk memahami pembahasan lebih mendalam mengenai topik yang diteliti.
3. Kuesioner: Kuesioner dirancang berdasarkan penelitian sebelumnya. Kuesioner mengenai gaya kepemimpinan transformasional mengacu pada indikator dari Buil et al. (2019), sedangkan dedikasi menggunakan indikator dari Schaufeli et al. (2021) dan Schaufeli & Bakker (2010). Kinerja karyawan mengacu pada dimensi dan indikator dari Pradhan & Jena (2017). Kuesioner menggunakan skala Likert untuk menilai berbagai

aspek terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam studi ini, hipotesis diuji melalui analisis regresi berganda, yang secara empiris mengevaluasi hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau meramalkan nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang diberikan. Hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian ini terdokumentasi dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Refrresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (constant)	31.093	7.176		4.333	0.000
T.X1	1.077	0.205	0.050	4.375	0.000
T.X2	1.049	0.265	0.532	3.954	0.000

Dengan merujuk pada hasil koefisien di atas, model persamaan regresi linier berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Angka konstan 31,093 menandakan bahwa dengan tetapnya gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi, perkiraan kinerja karyawan diperkirakan mencapai 31,09%.
2. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,077 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam gaya kepemimpinan transformasional, dengan tetapnya tingkat dedikasi, berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sekitar 10,77%.
3. Koefisien regresi untuk tingkat dedikasi sebesar 1,049 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% dalam tingkat dedikasi, dengan tetapnya gaya kepemimpinan transformasional, dapat mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sekitar 10,497%.

Uji Koefisien

Uji koefisien determinasi, atau Uji R^2 , bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghazali (2019), koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model regresi. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 2. Output Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.848	0.801	0.867	2.309

Berdasarkan hasil output, nilai R Square (R^2) adalah 0,848. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi perubahan variabel dependen mencapai 84,8%, sementara 15,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi yang sedang dianalisis.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi dampak secara sebagian dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses ini melibatkan perbandingan nilai probabilitas atau *p-value* (sig-t) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *p-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, sementara jika nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, maka H_a dapat ditolak. Berikut adalah hasil output uji parsial dalam studi ini.

Tabel 3. Output Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (constant)	31.093	7.176		4.333	0.000
T.X1	0.077	0.205	0.050	4.375	0.000
T.X2	1.049	0.265	0.532	3.954	0.000

a. Dependent Variable: T.Y

1. Uji parsial untuk variabel pertama, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 1,679. Nilai t yang melebihi nilai t tabel 4,375 menunjukkan penerimaan H_1 dan penolakan H_0 , menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial pada variabel kedua, yaitu dedikasi, menunjukkan bahwa dedikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 3,954. Karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,679, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa dedikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Menurut Ghazali (2019), uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika tingkat signifikansi dalam penelitian kurang dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Regression	96.346	2	48.173	9.034	0.001 ^b
Residual	223.965	42	5.332		
Total	320.311	44			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Berdasarkan hasil dari Tabel 4. didapat nilai F hitung sebesar 9,034, melebihi nilai Ftabel sebesar 3,226, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lisma Catering. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H3 diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai pengaruh variabel independen, seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Dedikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lisma Catering:

1. Berdasarkan uji t, Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 1,679. Nilai t yang melebihi nilai t tabel 4,375 menunjukkan penerimaan H1 dan penolakan H0, menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t, Dedikasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t sebesar 3,954. Karena nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,679, maka H2 diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa dedikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji f, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Dedikasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan nilai F hitung sebesar 9,034, melebihi nilai Ftabel sebesar 3,226, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan dedikasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lisma Catering. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H3 diterima
4. Berdasarkan Uji R², nilai R Square (R²) adalah 0,848. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi perubahan variabel dependen mencapai 84,8%, sementara 15,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi yang sedang dianalisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2019-0062>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press ; Collier Macmillan.

- Batista-Foguet, J. M., Esteve, M., & van Witteloostuijn, A. (2021). Measuring leadership an assessment of the Multifactor Leadership Questionnaire. *PLoS ONE*, *16*(7 July), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254329>
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, *18*(2), 187–201. <https://doi.org/10.1108/XJM-08-2020-0089>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, *77*(May 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1006>
- Perspectives and Research*, *5*(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Rika M. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement , Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado. *Jurnal Emba*, *7*(4), 4787–4797.
- Sahu, S., Pathardikar, A., & Kumar, A. (2018). Transformational leadership and turnover: Mediating effects of employee engagement, employer branding, and psychological attachment. *Leadership and Organization Development Journal*, *39*(1), 82–99. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2014-0243>
- Schaufeli, W B, Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, *35*(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2021). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, Wilmar B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, *35*(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work FO IS TI. *Work*, 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., Alexandra, de J. da C. C., Mateus, X., Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *68*(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.