

PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS, DAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KONTRAKTOR

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, FACILITY, AND TECHNOLOGY ON CONSTRUCTION EMPLOYEE PERFORMANCE

Muhammad Lutfi Setiabudi^{*)1}, Kusuma Candra Kirana^{*)}, Gendro Wiyono^{*)}

^{*)}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Tuntungan 1043, Umbulharjo, Yogyakarta, Indonesia

Abstract: Construction industry is a complex system as a main driving force of the economy. In such a complex system, the excellent performance of all components of the construction company system is a must to achieve the project's success goals. The link between employee performance and the availability of facilities, the use of technology, and appropriate leadership has become the concern of researchers in human resources because these three factors are crucial in increasing employee productivity. This research is a cross-sectional study to determine the influence of leadership, facilities, and technology on the performance of contractor company employees at Putera Jaya Andalan Co. Data collection was carried out by direct observation and questionnaires, which were then analyzed using the T-test to path analysis. The results of this study indicate that applying the right leadership style, work facilities, and technology in the company can positively and significantly impact employee performance. The better the leadership style, work facilities, and technology, the better the performance of employees.

Keywords: construction industry, employee performance, Putera Jaya Andalan, availability of facilities, the use of technology

Abstrak: Industri konstruksi merupakan sistem kompleks yang menjadi salah satu sektor utama penggerak perekonomian. Dalam sistem yang kompleks tersebut, kinerja yang baik dari seluruh komponen penggerak sistem perusahaan konstruksi merupakan sebuah keharusan demi mencapai tujuan keberhasilan proyek. Kaitan antara kinerja karyawan dengan ketersediaan fasilitas, pemanfaatan teknologi, serta kepemimpinan yang sesuai telah menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia karena ketiga faktor tersebut merupakan faktor krusial dalam peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini merupakan studi lintas potong yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor di PT Putera Jaya Andalan. Pengambilan data dilakukan dengan observasi langsung dan kuesioner, yang kemudian di analisis menggunakan T-test hingga path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan teknologi yang tepat di perusahaan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan teknologi informasi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Kata kunci: industri konstruksi, kinerja karyawan, PT Putera Jaya Andalan, ketersediaan fasilitas, pemanfaatan teknologi

Riwayat artikel:

Diterima

19 Januari 2023

Revisi

18 Februari 2023

Disetujui

10 Maret 2023

Tersedia online

31 Mei 2023

This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



¹ Alamat Korespondensi:

Email: lutfisetiabudim@gmail.com

PENDAHULUAN

Konstruksi merupakan salah satu sektor utama dalam struktur perekonomian nasional. Industri konstruksi telah menjadi sektor ekonomi yang penting bagi pertumbuhan ekonomi (Ismail *et al.* 2013). Pembangunan proyek konstruksi di Indonesia akhir ini meningkat pesat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pembangunan jalan raya, hotel, tempat tinggal, jembatan, dan lainnya. Data Indonesia Investment Coordinating Board dalam Konstruksi dalam angka tahun 2019 mencatat sejumlah lebih dari 500 paket konstruksi pada 2019, meningkat dari 147 paket pada tahun 2014 (BPS, 2021).

Pengembangan proyek konstruksi melibatkan banyak pihak, berbagai proses, fase dan tahapan kerja yang berbeda beda, dengan tujuan utama yaitu keberhasilan proyek (Takim dan Akintoye, 2002). Banyaknya pihak yang terlibat mulai dari tahap pra-kontrak sampai dengan tahap pasca-kontrak menjadikan proyek konstruksi merupakan sistem yang sangat kompleks. Dalam sistem yang kompleks tersebut, kinerja yang baik dari seluruh komponen penggerak sistem perusahaan konstruksi merupakan sebuah keharusan demi mencapai tujuan keberhasilan proyek (Kiew *et al.* 2011).

Sumber daya manusia merupakan komponen penggerak utama kegiatan sebuah organisasi, termasuk perusahaan konstruksi. Setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Enshassi, 2008). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Kalambayi, 2022). Dalam perusahaan konstruksi, kinerja yang baik umumnya sulit dicapai karena kompleksnya sistem perusahaan terutama pada proyek berskala besar dengan keterbatasan waktu pelaksanaan. Menurut Enshassi (2008), kegagalan proyek konstruksi sangat berkaitan dengan masalah dan kegagalan dalam kinerja, sehingga peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal krusial dalam kegiatan perusahaan konstruksi (Kotter, 1995; Enhassi, 2008; Kiew *et al.* 2011).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan (Pawirosumarto *et al.* 2017). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya tenggat waktu, biaya yang tersedia, mutu, tipe klien, kepuasan, produktivitas dan keselamatan karyawan (Abrey dan Smallwoods 2014). Selain itu, tehnik manajerial dalam pengaturan karyawan juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian PT Freeport Indonesia (Almuntadzar *et al.* 2021).

Kinerja juga kerap dikaitkan dengan kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi (Atatsi *et al.* 2019). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pergerakan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi (Soulisa, 2020). Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kinerja karyawannya (Sadia dan Aman, 2018; Rachmaliya, 2017). Dalam perusahaan konstruksi, sangat krusial bagi seseorang pemimpin proyek memiliki kemampuan komunikasi, mediator, mengatur, dan membentuk tim (Fuqhoha, 2021).

Selain kepemimpinan, fasilitas kerja dan pemanfaatan teknologi pun dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas dapat menjadi pendorong kebutuhan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan (Anam, 2017; Effendy, 2017). Pemanfaatan teknologi dilakukan untuk mendukung berbagai kebutuhan dalam pelaksanaan proyek. Pemanfaatan teknologi juga memungkinkan berbagai kegiatan dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Cheseny, 2003).

Kaitan antara kinerja karyawan dengan ketersediaan fasilitas, pemanfaatan teknologi, serta kepemimpinan telah menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia karena ketiga faktor tersebut adalah faktor krusial dalam peningkatan produktivitas (Hashiguchi *et al.* 2020). Perusahaan tentunya harus mampu mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Perusahaan harus dapat bertransformasi dan berinovasi untuk menghadapi berbagai perubahan

yang tidak terduga. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan teknologi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor sangat krusial dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor PT. Putera Jaya Andalan, serta mengetahui faktor faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan kontraktor tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian potong lintang atau kajian lintas sektoral ini dilakukan di PT. Putera Jaya Andalan yang beralamat di Jl. Imogiri Timur KM. 10, Wonokromo I, Pleret, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilakukan mulai pada bulan April hingga Mei 2022. Penelitian ini merupakan penelitian observasional kuantitatif dengan metode survei. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil melalui kuesioner. Jenis data yang diambil adalah data kuantitatif.

Pengambilan data dilakukan dengan melakukan observasi atau pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui dan mendapat gambaran mengenai suasana lingkungan kerja, proses kerja, budaya kerja, hubungan kerja antar karyawan dan lain-lain. Pengambilan data juga dilakukan dengan mendistribusikan angket atau kuesioner melalui *Google Form* kepada seluruh karyawan PT. Putera Jaya Andalan Yogyakarta yang berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *nonrandom sampling*. Sampel dipilih secara insidental yaitu pada saat peneliti berada di lokasi penelitian, siapa saja karyawan yang ada dijadikan sampel.

Kuesioner berisikan tentang pendapat atau persepsi karyawan tentang pengaruh kepemimpinan, fasilitas dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Kuesioner berisi 10 pertanyaan yang diisi dengan menggunakan skala Likert. Adapun ketentuan skala Likert terdiri atas point 1 (satu) sampai dengan poin 5 (lima), dengan keterangan poin 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai 5 yang berarti sangat setuju. Kuesioner diisi langsung oleh responden (*self-administered questioner*) secara online.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk menilai variabel kepemimpinan adalah: direktif, suportif, partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Indikator yang termasuk ke dalam variabel fasilitas kerja diantaranya tata ruang kantor, keamanan dan kenyamanan kantor, peralatan dan dukungan fasilitas lain, serta fasilitas olahraga dan fasilitas lain. Sedangkan indikator untuk menilai pengaruh teknologi informasi diantaranya kemanfaatan dan efektivitas dari pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan proyek konstruksi. Kinerja karyawan dinilai dari kualitas, kuantitas tugas, hasil pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Data hasil observasi kemudian akan menjadi data kualitatif, sedangkan data hasil kuesioner akan menjadi data kuantitatif yang kemudian diolah menggunakan IBM SPSS ver 23. Analisis statistik yang dilakukan diantaranya uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis statistik inferensial atau induktif. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Person sedangkan reliabilitas dinilai dari skor *Cronbach alfa*. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata, median, dan standar deviasi. Analisis inferensial dilakukan dengan melakukan uji normalitas data, pengujian hipotesis serta penentuan *confidence level* atau tingkat kemaknaan. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui jenis distribusi data. Jika data berdistribusi normal, analisis dilakukan secara parametrik. Jika tidak berdistribusi normal maka analisis dilakukan secara statistik non parametrik. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov. Hipotesis null yang diuji dalam penelitian ini adalah *one-tailed hypothesis* yang berbunyi: kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan metode *T-test* untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja serta teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Analisis jalur atau path analysis juga dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi antara kepemimpinan, fasilitas kerja serta teknologi informasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda yang juga dilakukan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel.

HASIL

Kuesioner yang berhasil di distribusikan berjumlah 67 ekslembar kuesioner *online*. Sedangkan kuesioner yang berhasil diisi secara lengkap oleh responden adalah sejumlah 65 eksemplar. Tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 67 ekslembar, namun terdapat 2 kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya sehingga di eksklusi dari penelitian ini. Minimnya jumlah kuesioner yang berhasil di distribusikan terjadi karena beberapa kendala. Kendala yang dimaksud diantaranya kurangnya kesadaran karyawan untuk mengisi kuesioner walaupun peneliti dan pihak manajemen sudah mensosialisasikan maksud dan tujuan dari penelitian, responden sangat sibuk serta beberapa responden yang tidak memenuhi kriteria penelitian. Total jumlah akhir sampel penelitian yang kemudian akan diolah adalah sejumlah 65 responden. Karakteristik responden penelitian yang disusun berdasarkan jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja terangkum dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	64,6%
Perempuan	23	35,4%
Jabatan		
Divisi Teknis	31	47,7%
Divisi Lelang	19	29,2%
Divisi Keuangan dan perpajakan	15	23,1%
Pendidikan terakhir		
S1	43	66,2%
Diploma III	12	18,5%
SLTA	10	15,4%
Lama bekerja		
Kurang dari 1 tahun	9	13,8%
1 – 2 Tahun	24	36,9%
> 2 Tahun	32	49,2%

Secara umum, responden didominasi oleh mayoritas laki laki sejumlah 42 orang (64,6%). Divisi yang paling banyak menjadi responden penelitian adalah divisi teknis, yaitu sejumlah 31 responden (47,7%), yang kemudian diikuti oleh divisi lelang sejumlah 19 responden (29,2%) dan divisi keuangan sejumlah 15 orang (23,1%). Pendidikan terakhir terbanyak dari responden adalah sarjana yang mencapai 66,2% dari total responden.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson antara skor masing-masing variabel dengan skor total pada kuesioner. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan signifikansi 0,05. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil nilai r dari perhitungan atau r hitung dengan r tabel. Degree of freedom (df) yang digunakan dalam menentukan r tabel adalah $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Nunally, 1994). Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 65, sehingga nilai $df = 65 - 2 = 63$, dengan nilai signifikansi 0,05, maka diperoleh r tabel = 0,2441. Jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel maka dapat dikatakan bahwa instrument atau indicator dalam instrument tersebut dinyatakan valid (Nunally, 1994). Hasil uji validitas kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji validitas

Indikator Penelitian	r hitung	Hasil
Kepemimpinan		
Direktif	0,718	Valid
Supportive	0,522	Valid
Partisipatif	0,861	Valid
Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi	0,811	Valid
Fasilitas		
Tata ruang	0,873	Valid
Keamanan dan Kenyamanan	0,694	Valid
Peralatan dan Dukungan Fasilitas Lain	0,740	Valid
Fasilitas Olahraga dan Fasilitas Lain	0,863	Valid
Teknologi		
Kemanfaatan	0,860	Valid
Efektifitas	0,763	Valid
Kinerja Karyawan		
Kualitas	0,761	Valid
Kuantitas	0,785	Valid
Pelaksanaan Kerja	0,689	Valid
Tanggung Jawab	0,646	Valid

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* sebagai indikatornya. Instrumen dikatakan reliabel apabila skor *Cronbach alpha* lebih besar dari atau sama dengan 0,6 (Nunally, 1994). Berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, fasilitas, teknologi, dan kinerja karyawan merupakan instrument yang reliabel karena skor *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Tabel 3 merangkum hasil pengujian reliabilitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dari tiap variabel dilakukan dari hasil skala Likert kuesioner yang berisi persepsi responden yang merupakan karyawan PT. Putera Jaya Andalan terkait pengaruh kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi terhadap kinerja karyawan. Skor 1 berarti sangat tidak setuju, sedangkan skor 5 berarti sangat setuju. Tabel 4 merangkum nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata skor, dan standar deviasi dari masing-masing indikator dari tiap variabel.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4 ada beberapa hal yang dapat dipahami. Pertama, kita dapat melihat bahwa persepsi karyawan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan adalah sebesar 4,6769, sedangkan persepsi karyawan mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka yang lebih rendah, yaitu sebesar 4,5077. Sedangkan persepsi karyawan mengenai pengaruh teknologi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan menunjukkan angka yang lebih tinggi, yaitu 4,8308.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa menurut persepsi karyawan, teknologi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Namun dengan angka rata-rata skala Likert mendekati angka 5 pada seluruh indikator variabel, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak ditemukan indikasi ketidakpuasan terhadap perusahaan terkait kepemimpinan, fasilitas kerja, dan teknologi, pada PT Putera Jaya Andalan. Skor variabel kinerja karyawan juga menunjukkan hasil mendekati skor, dimana hal tersebut berarti karyawan setuju bahwa kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka, dan karyawan memiliki keinginan untuk memberikan kinerja yang terbaik jika ketiga faktor tersebut juga ditingkatkan atau diperbaiki.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,716	Reliabel
Fasilitas	0,770	Reliabel
Teknologi	0,682	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,657	Reliabel

Tabel 4. Hasil analisis statistik deskriptif

Indikator Penelitian	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan			4,6769	
Direktif	2,00	5,00	4,6154	0,65413
Supportive	3,00	5,00	4,7846	0,55043
Partisipatif	3,00	5,00	4,6769	0,58916
Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi	3,00	5,00	4,6308	0,62673
Fasilitas Kerja			4,5077	
Tata ruang	3,00	5,00	4,5538	0,70779
Keamanan dan Kenyamanan	4,00	5,00	4,8769	0,53108
Peralatan dan Dukungan Fasilitas Lain	4,00	5,00	4,7538	0,53412
Fasilitas Olahraga dan Fasilitas Lain	2,00	5,00	3,8462	0,87018
Teknologi			4,8308	
Kemanfaatan	3,00	5,00	4,8000	0,54017
Efektifitas	4,00	5,00	4,8615	0,54807
Kinerja Karyawan			4,6808	
Kualitas	4,00	5,00	4,7538	0,53412
Kuantitas	2,00	5,00	4,3385	0,71320
Pelaksanaan Kerja	4,00	5,00	4,7385	0,54289
Tanggung Jawab	4,00	5,00	4,8923	0,51240

Selain itu, hal kedua yang dapat dipahami dari Tabel 4 adalah terkait variasi jawaban responden yang tercermin dari nilai standar deviasi. Standar deviasi yang dimiliki oleh setiap variabel menunjukkan angka lebih dari 0,50 dan tidak berbeda jauh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Standar deviasi tergolong rendah bisa dipahami sebagai variasi jawaban yang diberikan tidak terlalu berbeda. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari standar deviasi memengaruhi indikasi yang baik untuk setiap pernyataan dan baik untuk meminimalisir unsur bias pada setiap pernyataan.

Analisis Inferensial

Hal yang penting yang harus diketahui sebelum melakukan uji inferensial adalah mengetahui jenis distribusi data dari hasil uji normalitas (Muthohar, 2019). Pada Penelitian ini uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas menunjukkan variabel kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal, sehingga analisis inferensial akan dilakukan dengan teknik parametrik.

Hipotesis *null* yang diuji dalam penelitian ini adalah *one-tailed hypothesis* yang berbunyi: kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan confidence level 0,05, uji hipotesis dilakukan dengan teknik T-test. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis *null* diterima (Muthohar, 2020). Tabel 5 merangkum hasil uji hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel yaitu 1,9983, nilai t tabel diperoleh berdasarkan tabel t dengan signifikansi 5 % dan $df = 63$. Sedangkan untuk nilai Sig seluruh variabel bebas $< 0,05$ yang mana dalam hal ini menunjukkan hipotesis *null* diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	t hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	2,028	0,029	Ho diterima
Fasilitas	2,092	0,040	Ho diterima
Teknologi	2,019	0,034	Ho diterima

Dari hasil uji T-test, variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,029 ($p < \alpha = 0,05$). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, tipe kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif,

maupun kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Obiwuru *et al.* 2011). Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian serupa lain. Penelitian oleh Ardana pada 2018 menunjukkan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan kontraktor (Ardana, 2018). Peran kepemimpinan yang meliputi keteladanan, kedisiplinan dan ketegasan pimpinan menentukan kesuksesan dan keefektifan tercapainya tugas yang dilaksanakan oleh karyawan (Nwokocha dan Iheriohanma, 2015; Nasrullah, 2019). Namun penelitian oleh Iman pada 2018 menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mencerminkan keberadaan perilaku yang tidak menjamin secara otomatis pengaruh pimpinan terhadap para bawahan akan terwujud (Iman, 2018).

Selain itu, dari hasil uji t test diatas, variabel fasilitas kerja memiliki nilai signifikansi 0,040 ($p < \alpha = 0,05$). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa fasilitas juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas dalam penelitian ini didefinisikan dengan indikator tata ruang kantor, keamanan dan kenyamanan kantor, peralatan dan dukungan fasilitas lain, serta fasilitas olahraga dan fasilitas lain. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa fasilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila fasilitas tidak terpenuhi dan tidak layak maka kinerja karyawan akan rendah. Dengan memiliki fasilitas yang cukup memadai akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Fauzia, 2014). Sejauh ini belum ada penelitian yang menunjukkan bahwa fasilitas tidak memiliki korelasi atau memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t test diatas, variabel teknologi memiliki nilai signifikansi 0,034 ($p < \alpha = 0,05$). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa teknologi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain. Penerapan teknologi dalam perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan pada efektivitas dan efisiensi yang tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Shkrepa *et al.* 2011). Teknologi juga meningkatkan daya saing karena teknologi dapat memberikan sejumlah data mengenai jalannya perusahaan tersebut sehingga organisasi dapat memperoleh data-data yang diperlukan sebagai dasar mereka dalam mengambil keputusan strategis (Ayo, 2000; Maflikah, 2010). Dari uraian tersebut

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi memiliki korelasi positif atau dengan kata lain memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putera Jaya Andalan.

Path Analysis

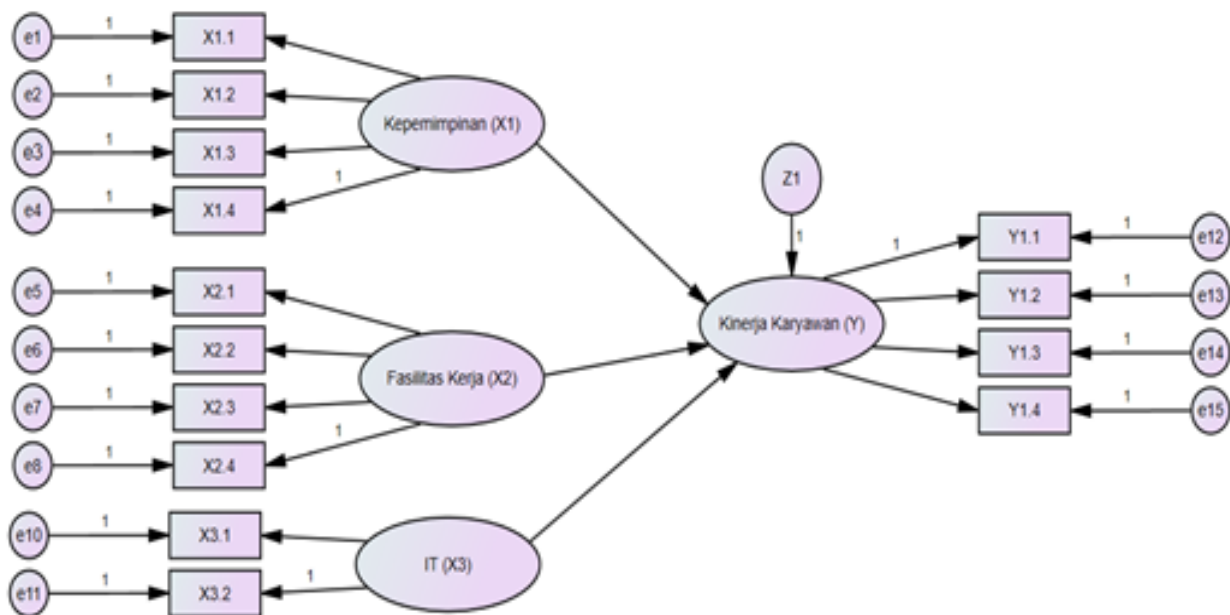
Path analysis atau analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Dalam penelitian ini, model path analysis dibuat untuk menguji hubungan antara kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi terhadap kinerja karyawan. Hasil pembuatan model *path analysis* ditampilkan dalam Gambar 1.

Hasil analisis jalur menunjukkan semua variabel bebas yakni kepemimpinan, fasilitas dan teknologi memiliki nilai positif yang mana artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pola kepemimpinan, semakin baik fasilitas kerja yang tersedia, dan semakin baik pemanfaatan teknologi digunakan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Tabel 6 berikut merangkum

hasil *path coefficients* atau koefisien jalur dari tiap variabel. Dari hasil koefisien jalur tersebut, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat diketahui juga bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, fasilitas, dan teknologi, dan ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak manajerial dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan kontraktor. Dari hasil penelitian ini, perusahaan dapat melakukan evaluasi pada faktor faktor yang berpengaruh terhadap kinerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Faktor faktor berpengaruh yang dapat dievaluasi diantaranya kepemimpinan, fasilitas yang tersedia, serta pemanfaatan teknologi yang digunakan. Dengan meningkatkan ketiga faktor tersebut harapannya kinerja karyawan juga dapat meningkat karena menurut penelitian ini ketiga faktor tersebut memiliki korelasi atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model *path analysis* kinerja karyawan

Tabel 6. Hasil Path Analysis

Variabel Beban	Path Coefficients	Keterangan
Kepemimpinan	0,353	Signifikan
Fasilitas	0,328	Signifikan
Teknologi	0,315	Signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penerapan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan teknologi informasi yang dilakukan di organisasi mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan sehingga ketika organisasi mampu meningkatkan fasilitas kerja, teknologi informasi serta kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain kepemimpinan (0.353), fasilitas kerja (0.328) dan teknologi informasi (0.315). Nilai tersebut diperoleh berdasarkan analisis jalur menggunakan program SPSS versi 23 yang mana apabila nilainya positif artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan teknologi informasi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Saran

PT Putera Jaya Andalan direkomendasikan untuk dapat melakukan evaluasi pada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, fasilitas yang tersedia, serta pemanfaatan teknologi yang digunakan, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Kedepannya, penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan perusahaan konstruksi.

REFERENSI

Abrey M dan Smallwood JJ. 2014. The effects of unsatisfactory working conditions on productivity in the construction industry. *Procedia Engineering* 85: 3–9. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.10.522>

Ardana PD, Astariani NK, Sudika IG. 2020. The influence of leadership style on employee performance in construction company.

Advances in Business, Management and Entrepreneurship 6(1):644-648. <https://doi.org/10.1201/9780429295348-137>

Almuntadzar I, Maarif MS, Baga LM. 2021. strategy to improve labor productivity in pt freepot indonesia's underground mining project. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* 7(2): 241–251. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.241>

Anam K, Rahardja E. 2017. Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management* 6(4):502-512.

Atatsi EA, Stoffers J, Kil A. 2019. Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research* 16(3): 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>

Ayo OB. 2000. The impact of information and communication technology on organisational performance. *Industrial Development Centres* 3(1): 01-09.

[BPS] Badan Pusat Statistik. 2021. *Konstruksi Dalam Angka 2019*. Jakarta: BPS.

Cheseny D. 2003. Impact of Information Technology on Organizational Performance. *Pakistan Accountant* 16(1): 36-49.

Effendy AH. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil kantor bupati Kabupaten Tapanuli Tengah [disertasi]. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Enshassi A, Mohamed S, Abushaban S. 2008. Factors affecting the performance of construction projects in the Gaza Strip. *Journal of Civil engineering and Management* 15(3): 269-280. <https://doi.org/10.3846/1392-3730.2009.15.269-280>

Fauzia E. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Politic* 3(2): 14-23.

Fuqhoha IM, Raffles R. 2021. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi. *Indonesian Journal of Construction Engineering and Sustainable Development* 4(1): 41-50. <https://doi.org/10.25105/cesd.v4i1.9607>

Hashiguchi N, Cao J, Lim Y, Kubota Y, Kitahara S, Ishida S, Kodama K. 2020. The effects of psychological factors on perceptions of productivity in

- construction sites in Japan by worker age. *International Journal Of Environmental Research and Public Health* 17(10): 3517. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103517>
- Iman N. 2018. Effect of leadership on employee satisfaction, employee motivation and employee performance 20(8):41–49.
- Ismail I. 2013. Study of factors causing time and cost overrun throughout life cycle of construction project. Proceeding of Malaysian Technical Universities Conference on Engineering & Technology (MUCET) (12):3–4.
- Kalambayi JL. 2022. The influence of leadership styles on employee performance in construction firms. *eUREKA: Social and Humanities* 5:34–48. <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2021.002037>
- Kiew PN. 2011. Key performance indicators in construction quality management system. *Engineering & Advanced Technology* 1–5.
- Kotter JP. 1995. Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *Harvard Business Review* 73: 59–67.
- Mafikhah N. 2010. Peran teknologi informasi pada niat untuk mendorong knowledge sharing karyawan sekretariat daerah pemerintah Kota Surakarta [disertasi]. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Muthohar I. 2019. Statistical Inference. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Muthohar I. 2020. Uji Hipotesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Nasrullah. 2019. Pengaruh Kepimimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Kota Makassar [disertasi]. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nunnally, Jum C, Ira HB. 1994. *The Assessment of Reliability Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.
- Nwokocha I, Iheriohanma EBJ. 2015. Nexus between leadership styles, employee retention and performance in organizations. *European Scientific Journal* 11: 186-209.
- Obiwuru TC, Okwu AT, Akpa VO, Nwankwere IA. 2011. Effects of leadership style on organization performance: a survey of selected small scale enterprises in ikosi council development area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research* 1: 100-111. <https://doi.org/10.52283/NSWRCA.AJBMR.20110107A11>
- Pawirosumarto S, Sarjana PK, Gunawan R. 2017. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management* 59(7): 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rachmaliya NS, Efendy H. 2017. Analysis of employee performance, organisational culture, work satisfaction and organisational commitment. *Human Resource Research* 1(1):2329 – 9150. <https://doi.org/10.5296/hrr.v1i1.11740>
- Sadia A, Aman A. 2018. Transformational leadership and organizational performance; the mediating role of organizational innovation. *SEISENSE Journal of Management* 1: 59-75. <https://doi.org/10.33215/sjom.v1i3.28>
- Shkrepa L, Alba KR. 2001. Influence of information systems and technology on hospitality business performance in albania. IGI Global. 206-232. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-8873-3.ch009>
- Soulisa RR. 2020. The influence of compensation, leadership and motivation on employee performance. *International Journal of Business Marketing Anf Management (IJBMM)* 5(2):7–14.
- Takim, Roshana, Akintola A. 2002. Performance indicators for successful construction project performance. 18th Annual ARCOM Conference 2(11):545–55.