

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI CV. XYZ)

Made Adhika Laksamana Gara*
Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan

ABSTRACT

This research uses quantitative research methods and is called applied research. Data is obtained using wawancara and kuesioner. The sample size for this research is all employees in the production division of CV. XYZ, which is about 45 people. The data that was obtained using the deskript analysis technique and the sederhana linear regression technique. The data analysis in this study was conducted using IBM SPSS 27. Based on the results of data entry, it can be observed that employee performance related to business performance is categorized as "buruk" with a rata-rata score of 1.87, while employee work performance is categorized as "CV" with a rata-rata score of 1.89 for XYZ as a whole. Regression analysis shows that the employee's work performance is positively impacted by their division of production work on CV. XYZ, with a 51.9% contribution.

Keywords: Leadership style, employee performance, CV. XYZ.

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan disebut applied research. Data diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Besar sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV. XYZ yaitu sekitar 45 orang. Data yang diperoleh menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik regresi linier sederhana. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 27. Berdasarkan hasil pemasukan data dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang berhubungan dengan kinerja bisnis dikategorikan "buruk" dengan skor rata-rata 1,87, sedangkan pekerjaan karyawan kinerja dikategorikan "CV" dengan skor rata-rata 1,89 untuk XYZ secara keseluruhan. Analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh adanya pembagian kerja produksi di CV. XYZ, dengan kontribusi 51,9%.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, CV. XYZ

1. PENDAHULUAN

Industri makanan, dan minuman (F&B) adalah salah satu sektor perekonomian. Industri F&B terus mengalami perkembangan berdasarkan tren serta preferensi masyarakat yang berubah-ubah. Hal tersebut menyebabkan banyak orang menggeluti usaha di bidang F&B karena melihat kestabilan, dan keuntungan yang bisa didapatkan. Dikarenakan banyaknya usaha yang bergerak di sektor F&B menyebabkan terciptanya persaingan ketat pada pasar F&B, termasuk di Indonesia sendiri. Para pelaku usaha F&B saling bersaing dengan menghadirkan nilai tambah yang bisa menjadi keunggulan dari para pesaingnya. Namun, fenomena COVID-19 yang melanda perekonomian di Indonesia beberapa tahun yang lalu, tepatnya pada tahun 2020 menyebabkan industri F&B mengalami permasalahan, seperti penurunan jumlah tenaga kerja, rusaknya jaringan pasokan, penurunan permintaan, dan penurunan kapasitas produksi. Faktanya, ekspor F&B menyumbang 7,25% dari total ekspor Indonesia pada tahun 2021, dengan nilai total USD 16,94 miliar (Kementerian Perindustrian dalam Hasran, 2023). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa industri F&B di Indonesia memberikan kontribusi yang cukup penting di dalam perekonomian Indonesia. Kontribusi pada industri F&B di Indonesia tidak terlepas dari peran para pelaku usaha F&B beserta dengan berbagai macam sumber daya yang dimiliki, salah satunya

* madeadhika11@gmail.com

yaitu SDM. Di mana SDM pada perusahaan F&B memberikan kontribusi terhadap berjalannya perusahaan itu sendiri. Menurut Qifari (2020) menyatakan bahwa setiap pelaku usaha harus fokus pada upaya memaksimalkan kinerja (SDM) yang menjadi penentu ketercapaian kinerja. Sehingga para pelaku usaha dengan (SDM) yang mampu memberikan hasil yang prima guna meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Pengusaha harus meningkatkan standar sumber daya manusia (SDM) stafnya agar mereka mampu memberikan jumlah pekerjaan minimum, yang akan memungkinkan perusahaan untuk meluncurkan semua inisiatifnya untuk mencapai tujuannya di bidang ini. waktu sekecil mungkin. Menurut Mathis et al. dalam Rosalina & Wati (2020), dalam penelitiannya “Pengaruh Kebijakan dan Praktek Kerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja dan Beban Kerja Pada Tenaga Kerja Karyawan PT.Nindya Karya Divisi EPC”, prestasi kerja pekerja merupakan salah satu faktornya yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkontribusi pada organisasinya, termasuk kuantitas dan kualitas kerja, durasi hari kerja, kepatuhan terhadap tenggat waktu, dan semangat kerja sama. Menurut Sedarmayanti dalam Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018) menjelaskan bahwa kinerja dapat didefinisikan menjadi hasil kerja individu yang dapat diukur maupun dibandingkan dengan standar yang ada. Menurut Dessler dalam Tanujaya (2015) menjelaskan bahwa kinerja berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Menurut Armadita & Sitohang (2021) terdapat 5 indikator penilaian kinerja yaitu kuantitas kerja, tanggung jawab, kualitas kerja, inisiatif dan kerja sama. Namun menurut Rosalina & Wati (2020) hal yang menjadi salah satu aspek mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Sesuai temuan Ardana dalam penelitian Rosalina & Wati (2020) tentang hubungan disiplin kerja dengan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya bagi kinerja karyawan PT. XYZ Divisi EPC (2020), meningkatkan kinerja karyawan dan membina lingkungan kerja yang positif keduanya sangat bergantung pada memiliki gaya kepemimpinan yang berhasil.

Menurut Jayanti & Wati (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi atau memberikan contoh kepada para pengikut dengan komunikasi, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. Busro dalam penelitian Tarigan et al (2021) mengatakan gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain. Menurut Wahyudi dalam Fauzi et al. (2023), gaya kepemimpinan mengacu pada kapasitas individu untuk membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi pemikiran dan tindakan orang lain, memungkinkan mereka untuk bekerja secara mandiri dan mengambil keputusan yang mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Tampubolon dalam Dalimunthe (2018), gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku dan teknik yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Kurniawan (2018) terdapat 3 jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan autokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Terdapat 5 dimensi indicator gaya kepemimpinan yang baik yaitu kemampuan kerja sama, kemampuan efektif, kemampuan partisipatif, kemampuan bagi tugas dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas (Sitorus, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kamal et al. (2019) menjelaskan kinerja karyawan di PT. Agung Citra Transformasi Jakarta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 53,3%. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Rosalina & Wati (2020) menunjukkan bagaimana gaya mempengaruhi kinerja karyawan di PT. EPC untuk divisi XYZ adalah 31,2%. Menurut penelitian berbeda oleh Batubara (2020), gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 61,5%. Persentase pengaruh yang tersisa disebabkan dari variabel lain. Temuan penelitian tersebut mendukung anggapan bahwa gaya kepemimpinan suatu perusahaan berperan penting untuk menambah kinerja karyawan. Hasil penelitian Badrianto *et al*, (2022) dimana hasil penelitiannya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33,1%. Sejalan dengan pendapat ini menurut hasil penelitian yang diperoleh pada Mulang (2022) adalah proporsi Kepemimpinan Pelit terhadap Karyawan Kinerja kurang lebih sebesar 39,0%. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Yanoto (2018) yang menemukan bahwa KP memberikan dampak positif terhadap kinerja Karyawan sekitar 31,6%. Menurut Suryani dkk. (2023), hasil penelitian Gaya Kepemimpinan menunjukkan adanya korelasi positif signifikan sebesar 56,9% dengan Kinerja Karyawan.

CV. XYZ ialah perusahaan di bidang F&B berlokasi di Jl. Sudirman 100 Simpang Sulanyah, Seririt, Bali dengan memproduksi dan menjual produk berupa roti dan kue. Hingga saat ini, CV. XYZ telah memiliki beberapa toko yang tersebar di wilayah Bali Utara, dan yang terkenal ada di wilayah Seririt dan Singaraja. Adapun jumlah pekerja yang berada di divisi produksi CV. XYZ yaitu sebanyak 45 orang. Keselarasan antara pemimpin dengan bawahan/karyawan akan menciptakan keberhasilan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Diperlukan pemimpin yang kompeten guna mengatur karyawan yang dimiliki agar mampu bekerja sama dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, penulis melakukan preliminary research dalam bentuk wawancara terhadap karyawan di CV. XYZ untuk mengetahui permasalahan yang sedang dialami perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis bersama 1 orang manajer, dan 15 orang karyawan divisi produksi CV. XYZ, ditemukan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Kurang maksimalnya kinerja karyawan pada perusahaan ini ditandai banyaknya jumlah absensi/ketidakhadiran para karyawan, karyawan tidak mampu memenuhi target produksi, dan keterlambatan produksi. Selain itu hal yang mengindikasikan tidak maksimalnya kinerja karyawan divisi produksi CV. XYZ pada aspek kehadiran yang menyangkut perihal absensi dan keterlambatan. Selain itu, hal tersebut juga membuktikan bahwa para karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja sehingga tidak mampu mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan.

Perusahaan menetapkan aturan batas keterlambatan pada tiap bulannya adalah maksimal sebanyak 3 kali keterlambatan. Sedangkan untuk peraturan absensi/ketidakhadiran, karyawan memiliki batas maksimal ketidakhadiran sebanyak 2 kali pada tiap bulannya. Berdasarkan data absensi dilihat dari total karyawan memakai batas maksimal keterlambatan, dan ketidakhadiran tiap bulannya. Hal ini mengindikasikan tidak maksimalnya kinerja karyawan divisi produksi CV. XYZ pada aspek kehadiran yang menyangkut perihal absensi dan keterlambatan. Selain itu, hal tersebut juga membuktikan bahwa para karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja sehingga tidak mampu mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan. Selain itu para karyawan divisi produksi CV. XYZ tidak mampu mencapai target bulanan dalam memproduksi roti dengan target 5.000 pcs, kue kering dengan target 5.000 pcs, serta kue basah dengan target 5.000 pcs. Dapat dilihat realisasi dari produksi ketiga produk tersebut, perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai jumlah produksi dari waktu ke waktu pada bulan Januari, Februari, dan Maret

tahun 2024. Pencapaian jumlah produksi pada 3 bulan tersebut mengindikasikan permasalahan kinerja karyawan divisi produksi pada aspek produktivitas terkait kuantitas pekerjaan, dan efisiensi kerja.

Maka dari itu, untuk mengetahui faktor penyebab dari adanya penurunan kinerja karyawan CV. XYZ, penulis kemudian melakukan wawancara kembali kepada 15 orang karyawan divisi produksi untuk mengetahui lebih detail mengenai faktor apa saja yang menjadi permasalahan mereka sehingga hal tersebut bisa terjadi. Melalui wawancara penulis diketahui bahwa gaya kepemimpinan perusahaan menjadi penyebab utama rendahnya kinerja karyawan. Untuk mendukung hasil wawancara tersebut, berikut merupakan hasil wawancara terhadap karyawan divisi produksi CV. XYZ. Sebanyak 13 dari 15 orang karyawan menjelaskan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh negatif terhadap kinerja yang mereka tunjukkan dalam bekerja. Para karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal sehingga menyebabkan mereka tidak mampu menghasilkan kinerja sebagaimana mestinya. Hal tersebut dibuktikan dengan pendapat karyawan yang menyatakan bahwa pemimpin mereka yang kurang ikut melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga mayoritas pengambilan keputusan ditentukan oleh pemimpin saja, kritik dan saran yang sering kali kurang didengar oleh pimpinan, pemimpin kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, kurangnya rasa simpati pimpinan terhadap situasi yang sedang dialami karyawan, kurangnya rasa percaya satu sama lain di lingkungan kerja, serta kurangnya bimbingan yang diberikan kepada para karyawan dalam bekerja agar sesuai dengan kemauan pemimpin. Hal tersebut menyebabkan para karyawan merasa tidak dianggap sebagai faktor penting yang ikut berperan di dalam berjalannya bisnis perusahaan.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan terjadi penurunan kinerja pada aspek kuantitas kerja serta aspek kedisiplinan kerja. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan adanya permasalahan gaya kepemimpinan dari pimpinan perusahaan CV. XYZ. Akibatnya hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman pada saat bekerja yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan jalannya operasional perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan dirasa kurang memadai, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja yang diindikasikan dari data-data dari penulis berdasarkan hasil preliminary research yang dilakukan. Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik melaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi CV. XYZ)".

2. METODE DAN DATA

Jenis penelitian ini disebut penelitian eksplanatori berbasis kuantitatif. Menurut Hariyanto et al. (2021), penelitian eksplanatori bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-diteliti yang berhubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berasal dari hasil kuesioner, wawancara, dan tinjauan pustaka yang akan dikuantifikasi. Jumlah responden penelitian ini adalah empat puluh lima karyawan yang bekerja di area produksi CV XYZ. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu setiap anggota populasi ditetapkan sebagai sampel. Dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif untuk menganalisis variabel "Gaya Kepemimpinan" (X) dan "Karyawan Kinerja" (Y) pada CV XYZ. Dalam penelitian ini penjabaran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur kinerja dan motivasi kerja karyawan dengan menilai validitas dan reliabilitas. Berikut merupakan tabel

pengukuran skala likert.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi dengan bias ringan untuk mengetahui pengaruh Variabel X (gaya kepemimpinan) dan Variabel Y (kinerja karyawan) pada CV XYZ. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan sumsimetri klasik dengan memanfaatkan normalitas, heteroskedastisitas, dan koefisien deterministik. Untuk menginterpretasikan hasil pengukuran yang diambil dari setiap variabel, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Angka tertinggi dalam pengukuran

n = Angka terendah dalam pengukuran

b = Banyaknya kategori yang dibentuk

Tabel 2. Interpretasi Rata-rata Hitung

Rata-Rata Hitung	Interpretasi Variabel X	Interpretasi Variabel Y
$1,0 \leq X \leq 1,75$	Sangat Buruk	Sangat Buruk
$1,75 \leq X \leq 2,5$	Buruk	Buruk
$2,5 \leq X \leq 3,25$	Baik	Baik
$3,25 \leq X \leq 4$	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan umum regresi linear sederhana menurut Sugiyono dalam Dwianto, A. S. et al (2019) sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

X = Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen

ε = Nilai residual/error

3. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis akan memberikan hasil analisis dan augmentasi data dari penelitian yang dilakukan melalui observasi partisipan dengan 45 orang karyawan bagian produksi CV XYZ. Analisis data dan hasil analisis dilakukan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan divisi produksi CV XYZ. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik analisis regresi seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, dan uji koefisien determinasi untuk memahami hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 27 dan Microsoft Excel untuk penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2018) validitas adalah membandingkan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang dikumpulkan secara anonim dari subjek penelitian untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian. Pemeriksaan keabsahan dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan fakta yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Tujuan dari pemeriksaan validitas adalah untuk memastikan bahwa alat yang digunakan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian ini akan dilakukan pengecekan validitas dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science). Dalam uji statistik, suatu hipotesis dianggap valid jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika suatu pernyataan mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Cara lain untuk menentukan validitas suatu pernyataan dalam kuesioner adalah dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, maka dinyatakan valid, namun apabila r hitung $\leq r$ tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui keadaan suatu variabel, misalnya kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel dan secara konsisten memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada subjek yang sama. Ketika perilaku individu terhadap suatu pernyataan tertentu tetap konstan atau stabil sepanjang waktu, maka kondisi yang dimaksud dapat teratasi. Suatu pernyataan atau pertanyaan mungkin tampak terjawab jika penjelasannya memberikan data yang dapat diandalkan dan konsisten serta alasan yang jelas dan dapat dipahami. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menentukan seberapa sering suatu instrumen atau kuesioner tertentu dapat digunakan secara eksklusif. Metode yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas penelitian ini pada dasarnya adalah Cronbach's Alpha. Menurut Sujarweni dalam Sofia et al (2024) menyatakan bahwa suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka variabel tersebut akan dianggap reliabel. Namun, apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka variabel tersebut akan dianggap kurang reliabel.

Menurut Sugiyono (2018), regresi sederhana adalah model probabilistik yang menunjukkan adanya korelasi linier antara dua variabel dengan asumsi variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Variabel pengaruh terhadap variabel lain termasuk variabel bebas (bebas), tetapi variabel keterikatan (terikat) mengacu pada variabel yang dihargah dilapikan oleh variabel bebas. Tujuan dari analisis regresi menyeluruh terhadap liner note adalah untuk mengetahui pengaruh Variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada CV XYZ.

Menurut Ghozali (2018), tujuan pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah sebaran variabel terikat dan variabel terikat dalam model regresi sudah menyerupai sebaran normal. Model regresi yang efektif mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal, yang menunjukkan bahwa model tersebut mengikuti distribusi normal. Kolmogorov Smirnov One Sample digunakan untuk menilai normalitas data; data dianggap normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05; sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka data tersebut dianggap tidak normal. Plot juga dapat digunakan untuk melakukan uji

normalitas. Pengujian ini didasarkan pada asumsi bahwa jika sebaran titik-titik data normal dan tidak terdapat *noise* garis diagonal, maka data juga normal. Namun jika titik-titik data tidak konsisten dan tidak bertambah secara bertahap secara diagonal, maka data tersebut tidak akan berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas adalah metode yang berguna untuk menentukan apakah suatu model regresi dapat mengidentifikasi suku-suku residual dan variasional dari pengamatan yang berbeda. Cara yang paling umum untuk menentukan adanya heteroskedastisitas adalah dengan membuat grafik scatterplot yang membandingkan nilai prediksi variabel ZPRED dengan sisa SRESID. Dimanapun pada grafik scatterplot terdapat titik-titik yang menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Titik-titik tersebut antara lain melebar, melebar, dan kemudian menyempit. Selanjutnya, jika grafik scatterplot menunjukkan titik-titik yang menunjukkan pola non-teraturous dan terletak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menentukan kecukupan model regresi. Koefisien determinasi yang disebut juga dengan koefisien R^2 digunakan untuk memperkirakan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, baik secara parsial maupun kolektif. Ditentukan dengan membagi besar sampel dengan rentang $0 < R^2 < 1$. R^2 yang sangat signifikan menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kapasitas yang terbatas untuk meredam fluktuasi variabel dependen. Namun, jika nilainya kurang dari satu, maka variabel independen akan menyediakan hampir seluruh data yang dibutuhkan untuk memastikan fluktuasi variabel dependen.

Pada penelitian ini melakukan analisis deskriptif variable kinerja karyawan. Hasil perolehan data sebagai berikut.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Rata-Rata Hitung	Interpretasi
Kualitas Kerja	1,87	Buruk
Produktivitas	1,91	Buruk
Pengetahuan Pekerjaan	1,64	Sangat Buruk
Kepercayaan	1,75	Buruk
Kehadiran	1,73	Sangat Buruk
Kemandirian	2,42	Buruk
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan	1,89	Buruk

Sumber: Hasil olahan penulis

Berdasarkan tabel di atas, ditunjukkan bahwa rata-rata hitung pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,89. Rata-rata hitung tersebut mengartikan bahwa kinerja karyawan divisi produksi pada CV.XYZ buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Pada dimensi kualitas kerja memiliki rata-rata hitung sebesar 1,87 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada ketelitian karyawan dalam bekerja, dan hasil kerja karyawan yang kurang sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan pada dimensi produktivitas memiliki rata-rata hitung sebesar 1,91 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan karena karyawan tidak

mampu mencapai target produksi perusahaan, dan kurang optimal menggunakan sumber daya yang disediakan perusahaan. Pada dimensi pengetahuan pekerjaan memiliki nilai rata-rata hitung sebesar 1,64 yang berada pada interpretasi sangat buruk karena berada di kisaran $1,0 \leq X \leq 1,75$. Terdapat permasalahan pada karyawan karena kurang menguasai bidang pekerjaannya.

Selanjutnya pada dimensi kepercayaan memiliki nilai rata-rata hitung sebesar 1,75 interpretasi buruk karena berada di kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada karyawan dalam mengerjakan tugas karena hasil yang kurang baik. Pada dimensi kehadiran sebesar 1,73 pada interpretasi sangat buruk karena berada di kisaran $1,0 \leq X \leq 1,75$. Terdapat permasalahan karyawan dalam mematuhi aturan absensi dan ketepatan waktu saat datang ke tempat kerja. Selanjutnya pada dimensi kemandirian sebesar 2,42 pada interpretasi buruk karena berada di kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu adanya perintah terlebih dahulu.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Rata-Rata Hitung	Interpretasi
Struktur Prakarsa	1,76	Buruk
Pertimbangan	1,98	Buruk
Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan	1,87	Buruk

Sumber: Hasil olahan penulis

Hasil diatas menunjukkan variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,87. Rata-rata hitung tersebut mengartikan bahwa gaya kepemimpinan pada CV.XYZ buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Pada dimensi struktur prakarsa memiliki rata-rata hitung sebesar 1,76 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan pada pimpinan perusahaan dalam mengorganisasikan pekerjaan, berkoordinasi terkait tugas yang diberikan kepada karyawan, ketidaksesuaian pemberian tugas berdasarkan kontrak kerja, kurang baik dalam merencanakan target produksi. Sedangkan pada dimensi pertimbangan memiliki rata-rata hitung sebesar 1,98 yang berada pada interpretasi buruk karena berada pada kisaran $1,75 \leq X \leq 2,5$. Terdapat permasalahan karena pimpinan perusahaan kurang memberikan kepercayaan di dalam lingkungan kerja, kurang menghargai gagasan yang diberikan oleh karyawan, dan kurang peduli terhadap para karyawannya di lingkungan kerja.

Selain analisis di bawah ini, peneliti juga melakukan analisis dengan menggunakan beberapa teknik analisis statistik yaitu analisis regresi dengan menggunakan regresi linier sederhana, analisis asumsi, analisis heteroskedastisitas, dan analisis koefisien determinasi untuk memahami pengaruh proses produksi divisi XYZ. . Bagian ini membahas dampak ketidaksetaraan gender terhadap prestasi kerja karyawan divisi XYZ dengan menggunakan analisis statistik.

Menurut Sugiyono (2019), untuk memahami bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksi secara independen dengan menggunakan variabel independen (X), digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier langsung digunakan di CV XYZ untuk menguji hubungan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Karyawan). Berikut hasil penelitian regresi linier yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS:

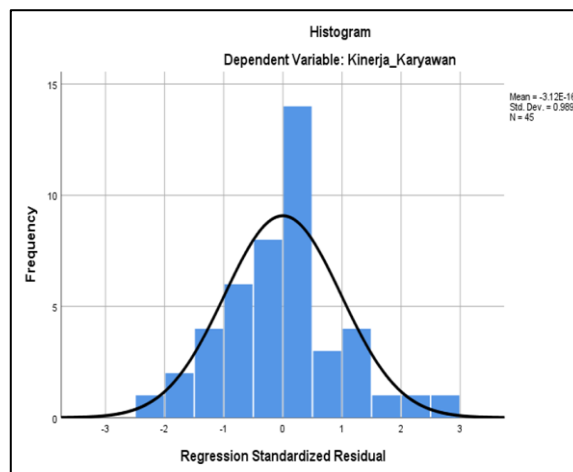
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.982	2.327		.422	.675
	Gaya_Kepemimpinan	1.068	.153	.728	6.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 1. Uji Regresi Linear Sederhana

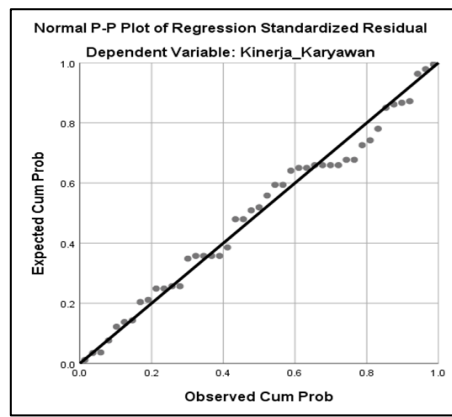
Berdasarkan analisis grafik di atas, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X) bernilai sama dengan nol, maka nilai Variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai sekitar 0,982. Sebaliknya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X) mengalami pertumbuhan minimal satu standar deviasi, maka hal ini akan mengakibatkan kenaikan nilai minimal 1,068 pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019), tujuan penggunaan analisis regresi linier adalah untuk mengetahui apakah nilai variabel terikat (Y) dapat ditingkatkan atau tidak dengan menaikkan nilai variabel bebas (X) atau sebaliknya menurunkan nilai. nilai variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2019), regresi sistematis didasarkan pada hubungan fungsional, atau bahkan korelasi, antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

Menurut Ghozali sebagaimana dikemukakan dalam Christine et al. (2019), tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi variabel terikat dan variabel terikat dalam model regresi sudah menyerupai distribusi normal. Model regresi yang efektif mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal, yang menunjukkan bahwa model tersebut mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik (Histogram, P-Plot) serta analisis statistik (One Sample Kolmogorov-Smirnov).



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini cenderung normal karena grafik histogram membentuk lonceng (*bell shaped*). Hal tersebut berarti data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot

Analisis diatas menunjukkan adanya penyebaran titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal sehingga data yang digunakan cenderung normal, dan telah memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72405371
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.065
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

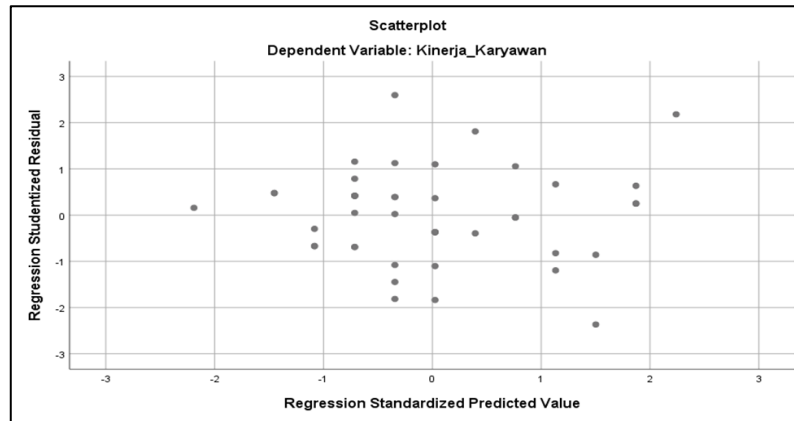
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan cenderung normal dan telah memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan tiga uji yang telah dilakukan, penulis menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas adalah metode yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dapat menjelaskan pola residual dan variasi dalam pengamatan yang berbeda. Cara yang paling umum untuk menentukan adanya heteroskedastisitas adalah dengan membuat grafik scatterplot yang membandingkan nilai prediksi variabel ZPRED dengan sisa SRESID. Terdapat dua titik perbedaan pendapat dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot. Dimanapun pada grafik scatterplot terdapat titik-titik yang menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas. Titik-titik tersebut antara lain melebar, melebar, dan kemudian menyempit. Sebaliknya jika grafik scatterplot menunjukkan titik-titik yang menunjukkan pola non-teraturisasi dan terletak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS :



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Analisis ini menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas tidak menunjukkan pola yang teratur, dan titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Melalui hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini sesuai dengan Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menentukan kecukupan model regresi. Koefisien determinasi yang disebut juga dengan koefisien R^2 digunakan untuk memperkirakan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, baik secara parsial maupun kolektif. Ditentukan dengan membagi besar sampel dengan rentang $0 < R^2 < 1$. Berikut adalah hasil koefisien uji penentuan yang diselesaikan dengan menggunakan program SPSS:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.519	2.75555

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Gambar 6. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Siagian et al. (2016) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi ditentukan dengan nilai $0 < R^2 < 1$, apabila nilai R^2 mendekati 0 berarti menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kapasitas yang terbatas untuk memperhitungkan fluktuasi variabel dependen, sedangkan jika nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel independen menyediakan hampir semua data yang diperlukan untuk memperkirakan fluktuasi variabel dependen. Analisis ini menunjukkan nilai R^2 kurang lebih sebesar 0,530 artinya variabel dependen dapat dijelaskan secara efektif oleh variabel independen. Walaupun nilai Adjusted R Square sebesar 0,519 menunjukkan besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,9%, namun nilai sebesar 48,1% tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dengan melakukan analisis-analisis tersebut di atas dapat diperoleh analisis-analisis sebagai berikut: analisis validitas, analisis reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis normalitas, analisis regresi linier sederhana, dan analisis koefisien determinasi.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Grand Mean	Kategori
1	Kinerja Karyawan	1,89	Buruk
2	Gaya Kepemimpinan	1,87	Buruk

Sumber: Hasil olahan penulis

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil jawaban kuesioner yang didapatkan dapat menjelaskan keadaan di dalam perusahaan CV. XYZ divisi produksi. Dimana kinerja karyawan divisi produksi CV. XYZ dapat dikatakan buruk. Serta gaya kepemimpinan pada CV. XYZ dapat dikatakan buruk. Selain itu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif

No	Analisis	Nilai Signifikansi	Nilai Beta
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	1,068

Sumber: Hasil olahan penulis

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pengaruh antar variabel yang didapatkan dari hasil uji regresi linear sederhana. Dimana diperoleh gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. SIMPULAN

Hasil analisis deskriptif kuesioner didapatkan variabel pekerjaan karyawan yang dilaporkan oleh karyawan bagian produksi CV XYZ adalah buruk. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan divisi produksi CV. XYZ adalah buruk. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pernyataan pada kuesioner dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kepercayaan, kehadiran, dan kemandirian yang memiliki nilai rata-rata yang kecil. Hal ini disebabkan karena pada dimensi kualitas kerja, mayoritas karyawan divisi produksi belum mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan tingkat kesalahan yang minim, serta tidak dapat menjamin bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pada dimensi produktivitas, mayoritas karyawan divisi produksi tidak mampu mencapai jumlah target produk sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan, dan juga belum memanfaatkan sumber daya yang disediakan perusahaan untuk digunakan secara optimal, dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada dimensi pengetahuan pekerjaan, mayoritas karyawan divisi produksi belum menguasai, dan memahami secara maksimal bidang pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Pada dimensi kepercayaan, mayoritas karyawan divisi produksi tidak mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan hasil yang baik, dan sesuai standar perusahaan. Pada dimensi kehadiran, mayoritas karyawan divisi produksi belum disiplin untuk datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, serta masih belum mematuhi aturan absensi yang diberlakukan perusahaan. Serta pada dimensi kemandirian, mayoritas karyawan divisi produksi tidak memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaannya tanpa menunggu adanya perintah terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang dilakukan, variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dan dilaporkan oleh karyawan bagian produksi CV

XYZ adalah buruk. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pernyataan pada kuesioner dimensi gaya kepemimpinan yaitu struktur prakarsa, dan pertimbangan yang memiliki nilai rata-rata yang kecil. Pada dimensi struktur prakarsa, mayoritas karyawan divisi produksi menilai bahwa pimpinan perusahaan tidak membagikan tugas secara merata kepada setiap karyawan, kurang berkoordinasi terkait tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawannya, tidak memberikan tugas yang sesuai dengan kesepakatan di dalam perjanjian kerja, serta tidak merencanakan target produksi dengan baik yang sesuai kapasitas karyawan. Pada dimensi pertimbangan, mayoritas karyawan divisi produksi menilai bahwa pemimpin perusahaan kurang memberikan kepercayaan kepada karyawannya dalam konteks hubungan kerja, kurang mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan karyawan di dalam lingkungan kerja, kurang menghargai pendapat/gagasan yang disampaikan para karyawannya, serta memiliki rasa kepedulian yang rendah terhadap para karyawannya.

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi CV XYZ. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan lebih baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan menjadi lebih baik. Berdasarkan penelitian ini, besar kontribusi variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1-19.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Batubara, S. S., Kunci, K., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). 3(1), 40-58.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340-350.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Fauzi, A., Rizky, M., Cahyani Abadi, I., Salsabila, F., & Andra Nabila, R. (N.D.). (2023) Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*. 1(4): 298-308.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen

organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277-289.

Hasran, K. G. (2023). Pentingnya Perdagangan Bagi UMK Di Sektor F&B Indonesia. 55, 60.

Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*. 9(1): 71-88.

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38-49.

Kurniawan DP, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33-48.

Mulang H., Ardasanti, A., Makkuradde, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, S. (2022). YUME : Journal Of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal Of Management*, 5(2), 345-361.

Qiyari., M. A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Kabupaten Lombok Tengah. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 2(3): 761-768.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Mnajemen*. 10(1): 18-32.

Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.

Sofia, S., Muhammad, R., Rahayu, A., & Rokhimah, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 14-19.

Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*. 1(1): 34-43.

Tanujaya, L. R. (2015). Karyawan Departemen Produksi PT CORONET CROWN Lia Riantika Tanujaya. 3(1), 1-7.

Tarigan, I., Syawaluddin, Dan, & Hari Utama Medan, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. NAGA HARI UTAMA MEDAN. 7(2).

Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172-180(1), 174.

Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *Agora*, 6(1).