

Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Garmen Madura

Saqif Haidarravy^{1*}

Mahyadi²

Iriani Ismail³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
jurnalbisma@unesa.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
mahyadiraas@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

ABSTRACT

CV Buana Tengka Garment adalah produsen pakaian yang berada Kota Madura. Pekerja di perusahaan ini sering tidak masuk kerja karena sakit, izin, atau lainnya, yang bervariasi dari tahun ke tahun tetapi tetap dari tahun 2020 hingga 2022. Pelanggan yang berkunjung antara tahun 2020 dan 2022. Selain itu, 5 pekerja berhenti pada tahun 2022 karena ketidaksesuaian dengan pengawas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menemukan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan sampel sebanyak 50 pekerja dari sebuah perusahaan pakaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda, serta analisis koefisien determinasi, uji t, uji F, dan uji korelasi. Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan, pengaruh signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. waktu yang sama. Berdasarkan hasil uji korelasi, terlihat jelas bahwa model gaya kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan yang lebih kuat daripada variabel gaya kepemimpinan transformatif, dengan tingkat hubungan 0,705–0,551, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif lebih cocok untuk perusahaan garmen ini.

Keywords : *Gaya Kepemimpinan Transformatif; Gaya Kepemimpinan partisipatif; Kinerja Karyawan; Regresi Linear Berganda*

PENDAHULUAN

Pekerja adalah faktor paling penting dalam menentukan perkembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan personil yang memahami kebutuhan perusahaan dan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Setiap organisasi akan terus berusaha meningkatkan kinerja pekerjanya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai (Depitra dan Soegoto 2018).

Kinerja karyawan sangat penting dalam bisnis karena kinerja karyawan yang baik akan memungkinkan organisasi mencapai tujuannya (Efendi 2020). Kinerja karyawan adalah hasil dari usaha karyawan yang terkait dengan keberhasilan organisasi; keberhasilan organisasi akan terwujud jika kinerja karyawan memenuhi tujuan yang diberikan (Basuki, Sutisna, dan Yumhi 2020).

Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, baik organisasi pemerintah

maupun swasta mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan yang dipimpin oleh individu atau kelompok individu yang bekerja sama dan berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik (Listiani 2015). Dengan kata lain, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dapat diatribusikan kepada upaya para karyawan organisasi (Depitra dan Soegoto 2018).

Karena kinerja organisasi sebagian besar didorong oleh komponen orang-orangnya, kinerja organisasi sering dinilai dari kinerja personilnya. Kinerja karyawan yang baik memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan oleh keberhasilan organisasi (Akbar 2018). Pekerjaan menentukan potensi karyawan; pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang optimal. Salah satu modal bagi perusahaan untuk percaya adalah kinerja personil ini (Akbar 2018). Oleh karena itu, eksekutif perusahaan harus mempertimbangkan kinerja karyawan.

Pemimpin bisnis adalah sumber paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan profitabilitas. Pemimpin yang baik adalah orang yang dapat mengubah organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan bersaing secara sehat untuk selalu berada di garis depan sambil juga memperhatikan kesejahteraan para

stafnya (Depitra dan Soegoto 2018). Organisasi dapat didefinisikan sebagai organisasi individu yang tindakannya harus dikoordinasikan, terdiri dari sejumlah sub-sistem yang saling terkait dan saling bergantung yang bekerja sama berdasarkan pembagian kerja, tanggung jawab, dan wewenang, dan memiliki tujuan khusus untuk dicapai (Euis Soleha 2008). Sumber daya yang tersedia di dalam organisasi menentukan apakah akan berhasil atau gagal. Selain itu, aspek kepemimpinan memiliki dampak penting (Euis Soleha 2008). Gaya kepemimpinan organisasi adalah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena pemimpin tempat kerja yang berpengetahuan dan terampil tentu akan disukai oleh pekerja (Depitra dan Soegoto 2018).

Ada beberapa ide tentang gaya kepemimpinan, termasuk gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Teori kepemimpinan yang paling efektif atau unggul adalah teori kepemimpinan transformasional, yang merupakan pendekatan kepemimpinan di mana upaya dilakukan untuk mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan menginspirasi bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa tertekan atau dipaksa.

Pemimpin transformasional adalah orang yang dapat mengubah situasi, mengubah cara kerja, berbicara tentang cita-cita mulia, dan memiliki nilai referensi kebebasan, keadilan, dan kesetaraan. Pemimpin transformasional akan meyakinkan karyawannya bahwa tujuan yang akan dicapai lebih besar daripada kepentingan pribadi mereka (Komsiyah 2016).

Namun, gaya kepemimpinan partisipatif ini menekankan dukungan yang signifikan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan tetapi kurang bimbingan. Pemimpin "partisipatif" adalah orang yang bergantian posisi kekuasaan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pemimpin dan bawahan menggunakan metode partisipatif ini untuk berbagi ide saat mengatasi masalah dan membuat keputusan. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini cenderung berorientasi pada bawahan dalam operasi menjalankan organisasi, mencoba menginspirasi bawahan daripada mengendalikannya dengan ketat. Mereka memotivasi anggota untuk menyelesaikan tugas dengan membiarkan bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan dengan menumbuhkan budaya persahabatan dan saling percaya dan

menghormati di antara anggota kelompok (Podungge dan Monoarfa 2014).

Itulah fenomena yang terjadi di pabrik tekstil Kota Madura, di mana jumlah ketidakhadiran karyawan tidak banyak berkurang dari tahun ke tahun, karena banyak karyawan sering tidak datang bekerja karena izin atau sakit. Jumlah ketidakhadiran karyawan dari tahun 2020 hingga 2022 ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Pekerja Absen

No.	Year	Present	sick	Permission	Alpha	Total
1	2020	1299	16	10	25	51
2	2021	1306	14	8	22	44
3	2022	1310	11	6	23	40

Sumber: Departemen Personal dan Umum CV. Buana Tengka Garment of Bangkalan
Menurut tabel 1, jumlah ketidakhadiran karyawan dari tahun 2020 hingga 2022 masih merupakan jumlah pekerja yang tidak hadir yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan penurunan kinerja staf, yang mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan produk untuk klien. Tabel 2 menunjukkan tujuan produk untuk tahun 2020-2022.

Tabel 2 Realisasi Pencapaian Target Produk Pelanggan Target

Sumber: Departemen Personal dan Umum CV.

No.	Year	Target Achievement of Product Targets at Customers	Value of Achievement of Employee Work Goals	Predicate Achievement of Employee Work Goals
1	2020	90 product	80 product	Good
2	2021	95 product	85 product	Very Good
3	2023	93 product	82 product	Good

Buana Tengka Garment of Bangkalan
Berdasarkan Tabel 2, diketahui

bahwa pada tahun 2020 target

pencapaian produk pelanggan adalah 90 produk, namun pencapaian kinerja karyawan hanya dapat menyelesaikan sebanyak 80 produk. Pada tahun 2021, target pencapaian produk pelanggan meningkat sebanyak 5 menjadi 95 produk, tetapi pada tahun 2022 target pencapaian produk pelanggan menurun sebanyak 3 produk menjadi 92 produk. Namun pada tahun 2022, pencapaian kinerja karyawan hanya dapat menyelesaikan sebanyak 85 produk, dan pada tahun 2022 pencapaian kinerja karyawan hanya dapat menyelesaikan sebanyak itu. Selain itu, pada tahun 2022, produsen pakaian ini akan memiliki lima pekerja lebih sedikit dibandingkan tahun sebelumnya. Jumlah pekerja dari tahun 2020 hingga 2022 ditunjukkan dalam Tabel 3:

Tabel 3. Jumlah Karyawan Perusahaan

No.	Year	Total
1	2020	55
2	2021	55
3	2022	50

Sumber: Departemen Personal dan Umum CV. Buana Tengka Garment of Bangkalan
Berdasarkan tabel 3, jumlah

pekerja aktif di produsen pakaian ini pada tahun 2022 adalah 50. Beberapa pekerja mengklaim bahwa mereka memiliki masalah dengan gaya kepemimpinan atasan mereka berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama periode pra-penelitian. Beberapa pekerja menyatakan ketidakpuasan dengan sikap atasan mereka, mengindikasikan bahwa

karyawan merasa terbebani oleh atasan mereka. Atasan kadang-kadang membiarkan bawahan bekerja tanpa pengawasan langsung, sementara terkadang atasan menerima saran dari karyawan. Namun demikian, pekerja sering diberi arahan yang keras dan tegas dari pengawas mereka.

Berdasarkan temuan ini, perusahaan pakaian ini menunjukkan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Berdasarkan hal ini, tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah keseluruhan responden dalam survei ini adalah populasi lengkap pekerja di perusahaan pakaian Madura dengan total populasi 50 orang. Mengidentifikasi masalah, investigasi lapangan, studi literatur, formulasi masalah, penetapan tujuan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan interpretasi, serta temuan dan rekomendasi adalah metode yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian dalam studi ini. Selama tahap pengumpulan data, hasil pengisian kuesioner dari responden mengenai

faktor gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan diterima langsung dari objek penelitian. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional,

pernyataan dari (Kusuma 2019; Ling dan Sing 2011) digunakan, sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif, pernyataan dari (Agustina 2019; Podungge dan Monoarfa 2014) digunakan, dan pada variabel kinerja karyawan, pernyataan dari Indrasari 2017 (Indrasari 2017) digunakan, yang terdiri dari dua indikator pertanyaan, yaitu kualitas kerja dan produktivitas.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik penelitian yang digunakan dalam bisnis pakaian ini diambil dari berbagai penelitian sebelumnya yang dikumpulkan oleh berbagai sumber. Karakteristik penelitian dibahas terlebih dahulu dengan perusahaan untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan kondisi aktual di lapangan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam membuat kuesioner yang akan diberikan kepada konsumen. Karakteristik penelitian berasal dari elemen yang dianggap mempengaruhi dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengumpulkan data,

kuesioner disebarikan kepada populasi umum atau kepada semua pekerja industri pakaian, menghasilkan total 50 tanggapan. Tabel 4 menunjukkan frekuensi tanggapan untuk setiap variabel yang direkapitulasi.

Tabel 4 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif

No	STS		TS		CS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
GKT.01	0	0	2	4	14	28	24	48	10	20	50	100
GKT.02	0	0	2	4	14	28	24	48	10	20	50	100
GKT.03	0	0	2	4	13	26	8	16	27	54	50	100
GKT.04	0	0	4	8	10	20	7	14	29	58	50	100
GKT.05	0	0	8	16	1	2	15	30	26	52	50	100
GKT.06	0	0	7	14	5	10	8	16	30	60	50	100
GKT.07	0	0	5	10	8	16	11	22	26	52	50	100
GKT.08	1	2	5	10	8	16	21	42	15	30	50	100
GKT.09	0	0	4	8	14	28	10	20	22	44	50	100
GKT.10	0	0	9	18	5	10	12	24	24	48	50	100
GKT.11	0	0	2	4	9	18	11	22	28	56	50	100
GKT.12	0	0	1	2	13	26	19	38	17	34	50	100
GKT.13	0	0	7	14	7	14	16	32	20	40	50	100
GKT.14	0	0	4	8	6	12	23	46	17	34	50	100
GKT.15	0	0	3	6	5	10	22	44	20	40	50	100
GKT.16	0	0	3	6	5	10	11	22	31	62	50	100
GKT.17	0	0	3	6	8	16	14	28	25	50	50	100
GKT.18	0	0	2	4	15	30	13	26	20	40	50	100
GKT.19	0	0	2	4	13	26	22	44	13	26	50	100
GKT.20	0	0	3	6	11	22	8	16	28	56	50	100
GKT.21	0	0	3	6	13	26	8	16	26	52	50	100
GKT.22	0	0	4	8	26	52	8	16	12	24	50	100
GKT.23	0	0	4	8	14	28	20	40	12	24	50	100
GKT.24	0	0	6	12	13	26	6	12	25	50	50	100
GKT.25	0	0	5	10	14	28	20	40	11	22	50	100
Frequency	1		100		264		361		524		1250	
Mean	0.08%		8%		21.12%		28.88%		41.92%			

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Dalam tabel 4, diketahui bahwa dari 50 responden, mayoritas menjawab sangat sesuai sebanyak 35,00% orang, sesuai sebanyak 24,30%, cukup sesuai sebanyak 25,50%, tidak sesuai sebanyak 15,20%, dan sangat tidak pantas sebanyak 0,00%.

Tabel 5 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

0,2787 (Junaidi 2010). Jika r-hitung lebih

No	STS		TS		CS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
GKP.01	0	0	15	30	12	24	9	18	14	28	50	100
GKP.02	0	0	8	16	16	32	16	32	10	20	50	100
GKP.03	0	0	3	6	23	46	11	22	13	26	50	100
GKP.04	0	0	9	18	28	56	7	14	6	12	50	100
GKP.05	0	0	15	30	10	20	14	28	11	22	50	100
GKP.06	0	0	19	38	11	22	10	20	10	20	50	100
Frequency	1		69		10		67		64		300	
Mean	0.00%		23.00%		33.33%		22.33%		21.33%			

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Dalam tabel 5, diketahui bahwa dari 50 responden, mayoritas menjawab sangat sesuai sebanyak 21,33% orang, sesuai sebanyak 22,33%, cukup sesuai sebanyak 33,33%, tidak sesuai sebanyak 23,00%, dan sangat tidak pantas sebanyak 0,00%. Setelah mendistribusikan data, langkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid jika hasil uji r-hitung lebih besar dari r-tabel (Wijaya 2013). Nilai r-tabel diperoleh dari tabel r-product moment dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan total 50 responden, nilai r-tabel dapat ditentukan oleh $df = 48$ ($df = n - 2$) adalah

besar dari r-tabel, dapat diartikan bahwa item pernyataan dari kuesioner valid. Jika tidak, perlu untuk mendistribusikan kuesioner lagi hingga data yang valid diperoleh. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Table 6 Validity Test Results Pearson Correlation

No	Transformative Leadership Style Variables (X1)	Participatory Leadership Style Variables (X2)	Performance Variables (Y)	R-table	Note.
	R-count				
1	0.4719	0.2576	0.6788	0.2787	Valid
2	0.4719	0.4556	0.4417	0.2787	Valid
3	0.5272	0.4285	0.7104	0.2787	Valid
4	0.5732	0.2895	0.5374	0.2787	Valid
5	0.6996	0.3928	0.6687	0.2787	Valid
6	0.6741	0.2470	0.6915	0.2787	Valid
7	0.7557	0.2353		0.2787	Valid
8	0.5880	0.3439		0.2787	Valid
9	0.7354	0.2790		0.2787	Valid
10	0.5393	0.2823		0.2787	Valid
11	0.4593	0.4338		0.2787	Valid
12	0.4525	0.2909		0.2787	Valid
13	0.6068	0.6181		0.2787	Valid
14	0.3531	0.6868		0.2787	Valid
15	0.3807	0.6913		0.2787	Valid
16	0.4725	0.4725		0.2787	Valid
17	0.2591	0.4800		0.2787	Valid
18	0.2303	0.4508		0.2787	Valid
19	0.2980	0.6190		0.2787	Valid
20	0.4310	0.3865		0.2787	Valid
21	0.4065			0.2787	Valid
22	0.2235			0.2787	Valid
23	0.4337			0.2787	Valid
24	0.4642			0.2787	Valid
25	0.2551			0.2787	Valid

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 6, semua nilai R-hitung dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada R-tabel, menunjukkan bahwa semua data dianggap sah dan setiap pernyataan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Rumus Cronbach Alpha digunakan dalam penelitian ini untuk uji reliabilitas, yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS; hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 7.

Table 7 Reliability Test Results

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Transformative Leadership Style	0.858	Reliabel
Participative Leadership Style	0.749	Reliabel
Employee performance	0.695	Reliabel

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 0,858, nilai Cronbach Alpha untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif adalah 0,749, dan nilai Cronbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,695. Dapat ditentukan bahwa semua karakteristik memiliki koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar, terutama lebih dari 0,600, yang menunjukkan bahwa semua konsep pengukuran dari setiap pertanyaan kuesioner dapat diandalkan, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk keakuratannya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal dalam model regresi. Model regresi sangat baik jika distribusi data normal atau mendekati normal. Variabel terdistribusi secara teratur jika hasil menunjukkan nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Table 8 Normality Test Results One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	Mean	GKT	GKP	Kin
			50	50	50
Normal Parameters			101.1400	75.8200	20.6000
Std. Deviation			11.52993	9.02760	4.01019
Absolute			.126	.112	.116
Most Extreme Differences	Positive		.075	.087	.095
Negative			-.126	-.112	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z			.894	.792	.824

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Nilai signifikan pada data keluaran SPSS di atas lebih tinggi atau sama dengan 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi menemukan hubungan antara variabel independen. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Table 9 Multicollinearity Test Results

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Transformative Leadership Style	.804	1.244
2. Participative Leadership Style	.804	1.244

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel di atas, nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel

dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas, bandingkan signifikansi setiap variabel independen dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,05 atau 5%.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat heteroskedastisitas dengan membandingkan signifikansi setiap variabel independen dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,05 atau 5%.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat heteroskedastisitas dengan membandingkan signifikansi setiap variabel independen dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,05 atau 5%.

Table 10 Heteroscedasticity Test Result

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	1.416	2.384		.594	.555	
12 Transformative Leadership Style	-.020	.023	-.138	-.865	.391	
Participative Leadership Style	.034	.029	.190	1.190	.240	

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, nilai signifikan dari setiap variabel independen lebih besar atau sama dengan nilai signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Sebagai hasilnya,

tidak ada heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Uji linearitas harus dilakukan untuk melihat apakah parameter model yang digunakan valid. Fungsi penelitian empiris harus linier atau kuadrat. Untuk menentukan apakah terjadi linearitas atau tidak, lihat kolom Sig pada baris Linearitas di Tabel Anova; jika nilainya 0,05, maka bersifat linier, dan memenuhi kriteria linearitas.

Table 11 Linearity Test Result

Variable	Sig	Information
Transformative Leadership Style	0.616	Linear
Participative Leadership Style	0.894	Linear

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. Uji linearitas menggunakan uji F dan tabel F. Selain itu, nilai F yang diperoleh dibandingkan dengan harga tabel F. Jika nilai F-hitung

F-tabel positif, maka hubungan antara variabel independen

dan variabel dependen bersifat linier. Jika nilai F-hitung F-tabel negatif, maka hubungan antara variabel independen dan dependen tidak linier. Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada

hubungan linier antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Uji Regresi Linear Berganda

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis R² (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu (0-1). Jika nilai R² kecil, ini berarti bahwa kemampuan variabel

independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilainya mendekati satu, itu berarti bahwa variabel-variabel tersebut memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali 2013).

Table 12 The Result of the Coefficient of Determination

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.754 ^a	.568	.5502	.68997

a. Predictors: (Constant), Participative Leadership Style, Transformative Leadership Style

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 12, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi (R²) adalah 0,754. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan partisipatif berkontribusi sebesar 75,40%

terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 24,60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan uji t pada jumlah sampel yang sama dengan populasi, yaitu 50 responden. Tabel 13 adalah hasil pengujian hipotesis antara

Table 13 Hypothesis Test Results

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-9.173	3.906		-2.349	.023
1 Transformative Leadership Style	.103	.037	.297	2.776	.008
2 Participative Leadership Style	.255	.047	.574	5.373	.000

a. Dependent Variable: Employee performance

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 13, diperoleh data persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -9,173 + 0,103X_1 + 0,255X_2$

Keterangan

Y : Kinerja karyawan

-9.173 : Constant

0.103 : Coefficient

0.255 : Coefficient

X1 : Gaya kepemimpinan

transformative

X2 : Gaya kepemimpinan partisipatif

Lihat output SPSS koefisien dalam uji t di atas dan bandingkan t-hitung dengan t-tabel sebesar 2,0106 yang diperoleh dari tabel t dengan df = n-2 (50-2) yaitu 48 dan alpha 0,05. Berikut ini pembahasan uji parsial antara variabel

gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan.

1. Gaya kepemimpinan transformatif (X1) pada kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan transformatif (X1) pada kinerja (Y) menunjukkan nilai t-tabel sebesar 2,776 dan t-hitung menunjukkan nilai 2,0106, yang berarti nilai t-tabel lebih besar dari nilai t-hitung dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformatif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Gaya kepemimpinan partisipatif (X2) pada kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1) pada kinerja (Y) menunjukkan nilai t-tabel sebesar 5,373 dan t-hitung sebesar 2,0106, yang berarti nilai t-tabel lebih besar dari nilai t-hitung dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Uji f digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2013). Uji f dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel atau dengan mengetahui bahwa nilai signifikansi harus kurang dari standar penelitian 0,05. Dalam penelitian ini hasil uji ANOVA (uji f) adalah sebagai berikut:

Table 14 F-Test Results

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.910	2	223.955	30.950	.000a
	Residual	340.090	47	7.236		
	Total	788.000	49			

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel

14, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang berarti kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel yang Paling Berpengaruh

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel. Tingkat hubungan dalam uji korelasi 0,00 - 0,199 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat lemah, 0,20 - 0,399 menunjukkan tingkat hubungan lemah, 0,400 - 0,599 menunjukkan tingkat hubungan sedang/cukup, 0,60 - 0,799 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat, 0,800 hingga 1,00 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Dari hasil uji korelasi, kita dapat mengetahui tingkat hubungan antara

variabel gaya kepemimpinan transformatif (X1) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian, variabel yang memiliki tingkat hubungan lebih tinggi dengan kinerja karyawan (Y) dapat dianggap sebagai variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini.

Sebagai contoh, jika koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan transformatif (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,65 dan koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan partisipatif (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,75, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformatif (X1).

berada dalam kategori cukup. Hubungan ini memiliki nilai korelasi Pearson positif, yang menunjukkan bahwa seiring meningkatnya variabel gaya kepemimpinan transformatif, variabel kinerja karyawan juga akan meningkat. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki tingkat korelasi sebesar 0,705 atau 70,50% dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa nilai ini berada dalam kisaran korelasi tinggi. Hubungan ini memiliki nilai korelasi Pearson positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan partisipatif tumbuh, variabel kinerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil nilai korelasi, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi daripada variabel gaya kepemimpinan transformatif, yang menyiratkan bahwa

Table 15 Correlation Test Results

		Correlations		
		Transformative Leadership Style	Participative Leadership Style	Employee performance
Transformative Leadership Style	Pearson Correlation	1	.443**	.551**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	50	50	50
Participative Leadership Style	Pearson Correlation	.443**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	50	50	50
Employee performance	Pearson Correlation	.551**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

Sumber: Data Primer Akan Diolah, 2023 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 19, variabel gaya kepemimpinan transformatif memiliki tingkat korelasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,551 atau 55,10%, menunjukkan bahwa nilai ini

perusahaan pakaian ini akan lebih diuntungkan dengan model gaya kepemimpinan transformatif daripada partisipatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di perusahaan garmen di Madura, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,551. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif juga mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,705. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan transformatif dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U. (2015). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Di Iain Jember.
- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01-09.
- Agustina, Nia. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjung Balai." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Akbar, Surya. (2018). "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja." *JIAGANIS* 3(2):1-17.
- Anwar, S., & Kurdi, M. (2020). Improving Employee Performance through the Implementation of Fingerprint Attendance System in the Department of Population and Civil Registration of Sumenep District. In *Southeast Asia Millennial Conference Proceeding*.
- Anwar, S., & Kurdi, M. (2020). Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 3(2), 404-410.
- Ato'illah, Mohammad. 2014. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang." 4(1):1-18.
- Basuki, Ahmad, Ade Jaya Sutisna, and Yumhi. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja." *E-Journal Studia Manajemen* 9(1):1-20.
- Depitira, Panji Setya, and Herman Soegoto. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 16(2):185-88. doi: 10.34010/miu.v16i2.1361.
- Dewi, Shinta Kurnia, and Agus Sudaryanto. (2015). "Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah." *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020* 73-79.
- Efendi, Riyanto. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta." *Jurnal Economic Edu* 1(1):1-5.

- Euis Soleha, Hersugondo. (2008). "Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi." *Fokus Ekonomi* 7(2):83–93.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 -6/E*. BANDUNG: Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Proses SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., and H. Sunardi. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida* 16(1):98066.
- Hafid, Haeruddin, Akbar Azis, and Emmy Arwaty. (2022). "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai The Role of Organizational Commitment in Mediation the Effect of Competence on Employee Performance." 14(4):731–38.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Asli. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115-123.
- Jamaludin, Agus. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3):161. doi: 10.30998/jabe.v3i3.1767.
- Jaya, Nurjaya, Afiah Mukhtar, and A. Nur Achsanuddin UA. (2020). "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai." *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2(1):35–43. doi: 10.35905/balanca.v2i1.1393.
- Junaidi. (2010). "Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah." [Http://Junaidichaniago.Wordpress .Com](http://Junaidichaniago.Wordpress.Com) 1–5.
- Komsiyah, Indah. (2016). "Kepemimpinan Partisipatif Perkembangan Dan Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 4(2):293–316. doi: 0.21274/taalum.2016.4.2.293-316.
- Kurdi, M., & Abrar, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 8(1), 115-120.
- Kurdi, M., Rustam, T. A., SE, M., Sari, A. P., Julyanthry, S. E., Handayani, K., ... & SE, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Sains Indonesia.
- Kurniawati, D., & Abrar, U. (2020). Pengaruh Quality Work Of Life Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(3), 88-93.
- Kurniawati, D., Kurdi, M., & Furqani, A. (2023). Implementation of Performance Allowance Reduction through Work Discipline on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of Sumenep Regency. *International Journal of*

- Multidisciplinary Approach Research and Science, 1(02), 139-146.
- Kusuma, Chandra. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X." Universitas Negri Jakarta.
- Ling, Voon Mung, and Ngui Kwang Sing. (2011). "The Influence of Leadership Styles on Employees ' Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia." (May 2014).
- Listiani, Teni. (2015). "Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik." *Jurnal Ilmu Administrasi* VIII(3):312–21.
- Maulana. (2016). "Statistika Dalam Penelitian Pendidikan."
- Millah, Muslimatul. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo* 26:1–32.
- Nanincova, Niken. (2019). "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro." *AGORA* 7(2).
- Nawawi, A. (2017). "Modul Pembelajaran Kepemimpinan." 1–68.
- Ningrum, Ningrum. (2017). "Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017." *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)* 5(2):145–51. doi: 10.24127/ja.v5i2.1224.
- Nurmalasari. (2014). "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Akademi Kebidanan Aisyiyah Pontianak." 2(2):184–97.
- Podungge, Robiyati, and Moh. Agussalim Monoarfa. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan Di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bulango." Universitas Negeri Gorontalo.
- Purwanto, Nfn. (2019). "Variabel Dalam Penelitian Pendidikan." *Jurnal Teknodik* 6115:196–215. doi: 10.32550/teknodik.v0i0.554.
- Rahmatullah, and Wahyu Hidayat. (2021). "Peran Pengelolaan Manajemen Source Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare." *AL-ISHLAH Jurnal Pendidikan Islam* 19 No 2(February):6.
- Rukminingsih, Gunawan Adnan, and Mohammad Adnan Latief. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Pe. edited by E. Munastiwi and H. Ardi. Erhaka Utama.
- Ryan, Cooper, and Tauer. (2013). "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan RB. Group)." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* I:12–26.
- Satriadi, Dimas. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Benefita* 2(1):33. doi: 10.22216/jbe.v2i1.1271.
- Sekaran, Uma, Roger Bougie, and Kwan Men Yon. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta / 2017 Ket. Edisi : Ed.6: Salemba Empat. Siagian, Lie &. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6(1):1–6.
- Sofie, Fabiarni, and Sisca Eka Fitira. (2018). "Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja."

- Jurnal Wacana Ekonomi 18(1):1–12.
- Sri Handayani. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Biak.” *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 13(1):1–7. doi:10.52049/gemakampus.v13i1.57.
- Susan, Eri. (2019). “Manajemen Source Daya Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):952–62.
- Suwati, Yuli. (2013). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda.” *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1):41–55.
- Tampubolon, Rikson Pandapotan. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar.” *JIM UPB* 6(1).
- Wanasaputra, Silvera, and Liliana Dewi. (2017). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayampe.” *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 2(4):495–503.
- Wijaya, Tony. (2013). “Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis, Teori Dan Praktik.”
- Yekti, Sundoro. (2012). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.” *Jurnal Paradigma* 1(3):336–57.
- Yoasti, Gama Luky, and Adeng Pustikaningsih. (2016). “Pengaruh Implementasi Program Corporate Social Responsibility Terhadap Loyalitas
- Yulianinda, R. E., & Kurdi, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Dan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Di Pengadilan Negeri Agama Di Kabupaten Sumenep. *Proceeding Peneleh Research Institute (PRI) International Confrence On Religious & Culture Sciences (INCRECS)*, 4.