

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan PIC A dan PIC B Terhadap Kinerja Karyawan Line 1 *assy* 3210a k1a-n101-in di TF STT Texmaco

R.M Sugeng Riadi<sup>1</sup>, Rifqi Jalu Pramudita<sup>2</sup>, Lisna Rosfika Agustin<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Texmaco, Indonesia  
Email: sugeng.riadi@stttxmaco.ac.id

Received 24 Februari 2025 | Revised 13 Maret 2025 | Accepted 18 Maret 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh PIC A dan PIC B serta mengukur seberapa besar pengaruh dan perbedaan gaya kepemimpinan dari keduanya. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui angket. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Data diperoleh dari 35 responden dari populasi 221 orang menggunakan *purposive sampling*. Hasil analisis menunjukkan PIC A menggunakan gaya kepemimpinan direktif, orientasi tugas, dan otoriter. PIC B menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan suportif. Berdasarkan hasil uji regresi linear, PIC A diperoleh  $Y=13,014+0,625X+e$ , PIC B diperoleh  $Y=22,423+0,316X+e$ , menunjukkan gaya kepemimpinan seorang PIC berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji *paired sample t-test* nilai signifikansi  $0,019<0,05$  untuk gaya kepemimpinan dan  $0,036<0,05$  untuk kinerja Karyawan, jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan, SPSS, Data.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the leadership styles used by PIC A and PIC B and measure how much influence and differences in leadership styles from both. Using quantitative research through questionnaires. Data analysis using SPSS version 26. Data were obtained from 35 respondents from a population of 221 people using purposive sampling. The results of the analysis show that PIC A uses directive, task-oriented, and authoritarian leadership styles. PIC B uses participative and supportive leadership styles. Based on the results of the linear regression test, PIC A obtained  $Y = 13.014 + 0.625X + e$ , PIC B obtained  $Y = 22.423 + 0.316X + e$ , indicating that the leadership style of a PIC affects employee performance. The results of the paired sample t-test test have a significance value of  $0.019 < 0.05$  for leadership style and  $0.036 < 0.05$  for employee performance, if the significance value  $< 0.05$ , it can be concluded that there is a difference in leadership style on employee performance.*

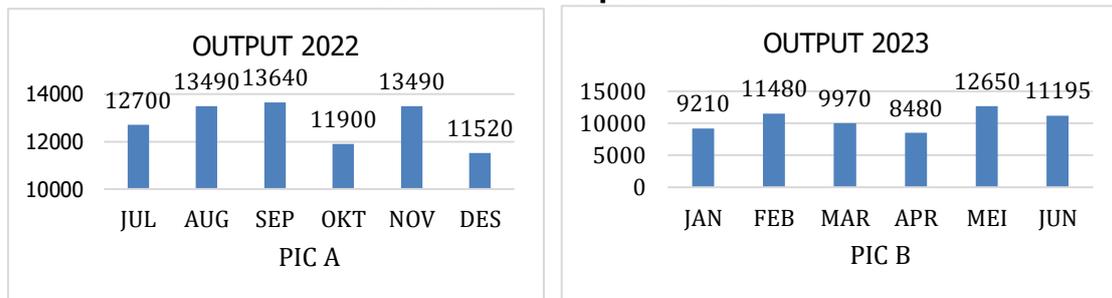
**Keywords:** Leadership Style, Performance, Employee, SPSS, Data

## 1.PENDAHULUAN

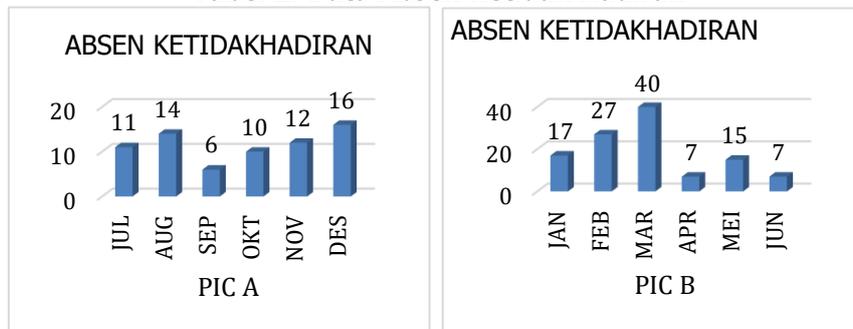
Cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan mencapai tujuan kelompok (organisasi) disebut kepemimpinan. Definisi ini menunjukkan Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam manajemen.[1] Seorang pemimpin perlu menciptakan integrasi yang harmonis dengan timnya, termasuk meningkatkan kolaborasi, membimbing, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim agar bersemangat dalam pekerjaannya, mempengaruhi mereka dan memfasilitasi apa yang mereka perlukan. Sehingga sikap dan perilaku membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin[2].

Begitu pula dengan PIC (*Person In Charge*) selaku pemimpin yang ada di TF STT Texmaco. Di line 1 sendiri, terdapat 2 orang PIC yang pernah memimpin line tersebut. Gaya kepemimpinan yang berbeda pasti punya pengaruh berbeda juga terhadap kinerja *manpower* dari line 1, mulai dari kepemimpinan PIC A maupun PIC B. Dan berdasarkan data yang ada, kepemimpinan dari PIC B seringkali terjadi penurunan output dan peningkatan absen ketidakhadiran yang cukup signifikan dibandingkan kepemimpinan PIC A. Karena berbeda gaya kepemimpinan, berbeda pula Pengaruh terhadap kinerja *manpower* yang ada pada line tersebut.

**Tabel 1. Data Output Produksi**



**Tabel 2. Data Absen Ketidak Hadiran**



Pada diagram di atas, dapat terlihat total output produksi dan absen ketidakhadiran selama periode Juli hingga Desember menunjukkan masa kepemimpinan PIC A, sedangkan periode Januari hingga Juni menunjukkan masa kepemimpinan PIC B. Terlihat adanya penurunan yang cukup signifikan dalam output produksi dan peningkatan absen ketidakhadiran dari masa kepemimpinan PIC B dibandingkan dengan masa kepemimpinan sebelumnya (PIC A).

Maka itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan yang ada di line 1 TF STT Texmaco Subang. Dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui metode survei dan pengumpulan data melalui metode angket (Kuesioner). Memperoleh data yang dibutuhkan pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Juga menganalisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Dengan demikian, judul yang merupakan fokus pada penelitian ini ialah PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PIC A DAN PIC B TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINE 1 ASSY 3210A-K1A-N101-IV DI TF STT TEXMACO SUBANG.

## 2.METODE

### 2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang sering digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi[3]

#### 2.1.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Direktif[4]
2. Partisipatif
3. Suportif
4. Orientasi Tugas/Prestasi
5. Otoriter

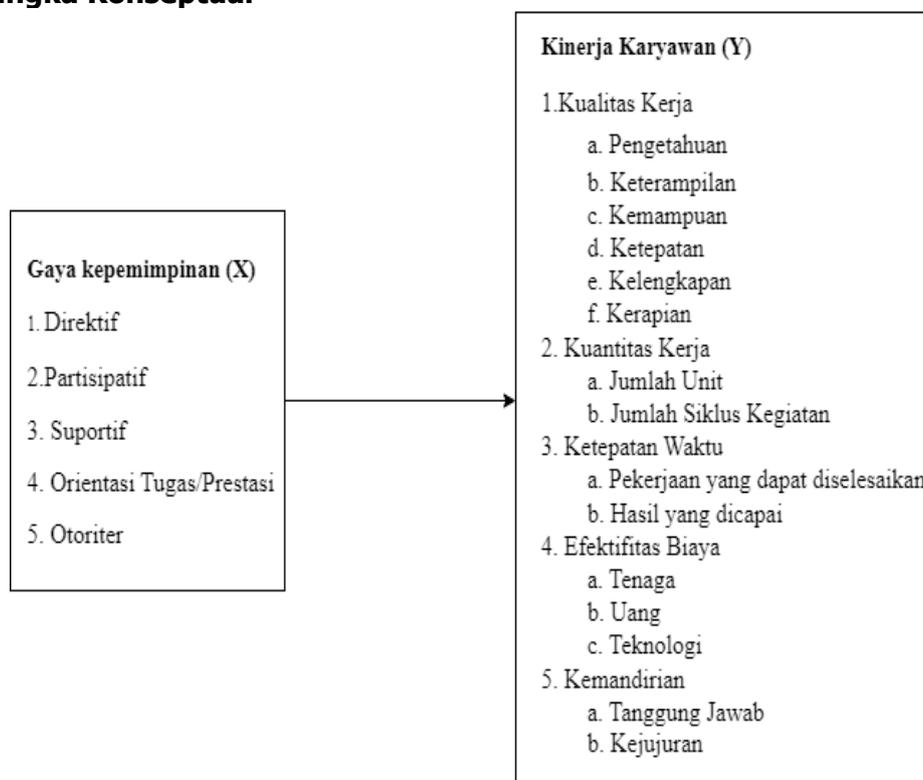
### 2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh semua karyawan sebagai unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan; tercapainya tujuan perusahaan adalah hasil dari kinerja karyawan[5]

#### 2.2.1 Indikator Kinerja Karyawan

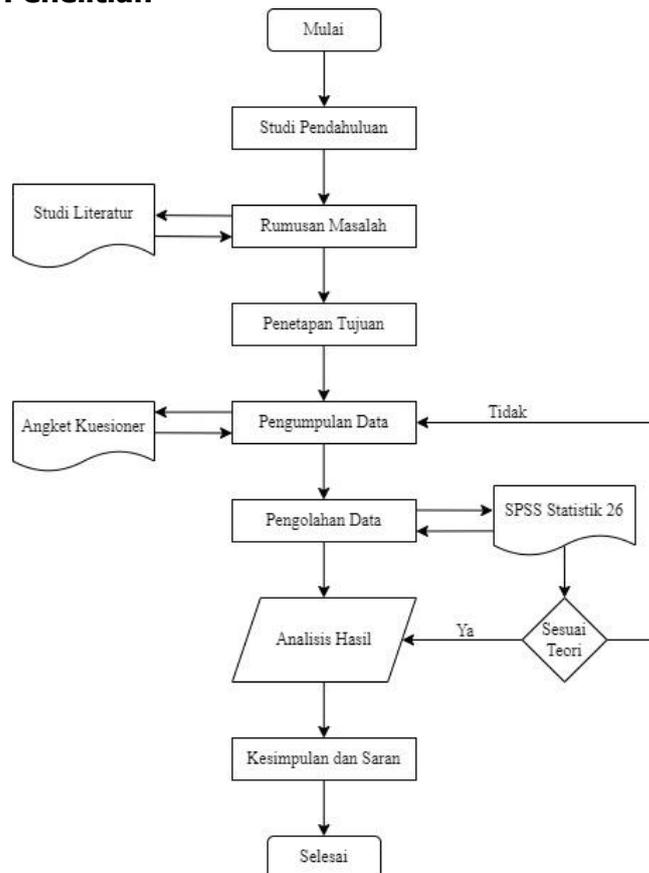
1. Kualitas (*Quality*)[1]
2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)
5. Kemandirian (*Independent*)

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2.4 Diagram Alir Penelitian



**Gambar 2. Diagram Alir Penelitian**

## 2.5 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. penelitian kuantitatif berbasis positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan[6].

### 2.5.1 Populasi

Populasi penelitian ini Karyawan di TF STT TEXMACO Subang yang berjumlah 221 orang[7].

### 2.5.2 Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini merupakan *Manpower* dari anggota line 1 TF STT TEXMACO Subang yang berjumlah 35 orang dari total populasi 221 orang[8].

## 2.6 Sumber data dan Jenis Penelitian

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari Sumber Data Primer dan Sumber Data Sekunder.

### 2.6.1 Sumber Data Primer

Data primer ialah data pokok (utama) yang digunakan dalam suatu penelitian. Data pokok bisa diartikan sebagai suatu jenis data yang didapat langsung dari tangan pertama subjek penelitian. Data primer penelitian ini didapatkan peneliti dengan cara:

#### 1. Metode Angket

Mengumpulkan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah alat pengumpul data yang biasa digunakan dalam metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket tertutup

pilihan ganda. Metode angket digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang dampak gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan[9].

### 2.6.2 Data Sekunder (Data Pelengkap)

Data sekunder merupakan data pelengkap yang berfungsi sebagai penunjang data primer[10]. Data sekunder penelitian ini didapatkan penulis dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal ataupun artikel yang menjadi referensi dalam penyusunan tugas akhir ini.

## 2.7 Metode pengolahan data

Dilakukan dengan cara menganalisis data dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 yang meliputi:

1. Uji Validitas  
Ukuran yang menunjukkan validitas dari suatu instrumen  
Menentukan r tabel :  $Df = n - 2$
2. Uji Reliabilitas  
Ukuran yang memperkuat validitas sehingga dapat dapat dipercaya. misalnya, jika suatu alat ukur digunakan berulang kali oleh penelitian yang sama atau oleh peneliti lain, maka alat ukur tersebut tetap akan menghasilkan hasil yang sama[6].
3. Uji Normalitas  
Suatu uji yang dipergunakan untuk menentukan apakah variabel bebas, terikat, atau keduanya mengikuti distribusi normal dalam regresi[11].
4. Uji Homogenitas  
Digunakan untuk memastikan bahwa kelompok data memang berasal dari populasi yang memiliki homogen (varian yang sama)[12]. Uji Homogenitas merupakan persyaratan sebelum melakukan pengujian semisal T Test dan Anova
5. Uji *T Paired Sample T-test*  
Suatu Uji yang dipergunakan untuk membandingkan selisih antara dua *mean* dari dua sampel yang berpasangan dengan asumsi data berdistribusi normal[13].
6. Uji analisis regresi linear sederhana  
Suatu uji yang dipergunakan untuk memprediksikan sejauh mana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dirubah atau dinaik-turunkan[14].  
Formula yang dipakai:  $Y = a + bX + e$
7. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Analisis koefisien korelasi (R) merupakan koefisien yang menggambarkan kedekatan antara dua atau lebih variabel[15]. Sedangkan, analisis koefisien determinasi menentukan seberapa besar (%) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya.  
Rumus Besar kontribusi X terhadap nilai Y :  $Kd = r^2 \times 100 \%$

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Jumlah Kuesioner

Dalam penelitian ini, subjek yang dianalisis merupakan karyawan dari *Teaching Factory* STT Texmaco Subang. Tujuan utamanya adalah menjelaskan dan memberikan informasi tambahan mengenai subjek penelitian, sehingga dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap hasil penelitian.

**Tabel 3. Rincian Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah
1	Populasi	221

2	Sampel	35
3	Kuesioner	35 Unit

### 3.2 Pengolahan Data

#### 3.2.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS for Windows versi 26, uji validitas dilakukan pada setiap pertanyaan mengenai variabel gaya kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y), masing-masing terdiri dari 10 pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap pertanyaan lebih besar dari r tabel (0,333), menandakan bahwa semua pertanyaan mengenai variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini dianggap "Valid". Kevalidan ini dikonfirmasi karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel, dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%),  $df = 35-2$  sehingga nilai r tabelnya adalah 0,333. Berikut adalah hasil tabel uji validitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X PIC A**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.424	0.333	Valid
2	0.506	0.333	Valid
3	0.560	0.333	Valid
4	0.587	0.333	Valid
5	0.585	0.333	Valid
6	0.493	0.333	Valid
7	0.678	0.333	Valid
8	0.737	0.333	Valid
9	0.783	0.333	Valid
10	0.728	0.333	Valid

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X PIC B**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.572	0.333	Valid
2	0.532	0.333	Valid
3	0.483	0.333	Valid
4	0.492	0.333	Valid
5	0.629	0.333	Valid
6	0.506	0.333	Valid
7	0.499	0.333	Valid
8	0.484	0.333	Valid
9	0.489	0.333	Valid
10	0.492	0.333	Valid

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y PIC A**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.752	0.333	Valid
2	0.846	0.333	Valid
3	0.733	0.333	Valid
4	0.740	0.333	Valid
5	0.805	0.333	Valid
6	0.612	0.333	Valid
7	0.482	0.333	Valid
8	0.596	0.333	Valid
9	0.779	0.333	Valid
10	0.705	0.333	Valid

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Y PIC B**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.472	0.333	Valid
2	0.479	0.333	Valid
3	0.712	0.333	Valid
4	0.599	0.333	Valid
5	0.570	0.333	Valid
6	0.557	0.333	Valid
7	0.492	0.333	Valid
8	0.694	0.333	Valid
9	0.560	0.333	Valid
10	0.578	0.333	Valid

#### 3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bisa dilakukan secara serentak terhadap seluruh pertanyaan apabila nilai  $\alpha > 0,60$  maka reliabel, untuk menguji reliabilitas penulis menggunakan bantuan aplikasi SPSS for Windows versi 26.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan PIC A**

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan PIC B**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,807	10

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan PIC A**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.882	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.666	10

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan PIC B**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.745	10

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai reliabilitas: Gaya kepemimpinan PIC A:  $0,807 > 0,60$ ; PIC B:  $0,666 > 0,60$ ; Kinerja karyawan PIC A:  $0,882 > 0,60$ ; PIC B:  $0,745 > 0,60$ ; Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari 10 pertanyaan tersebut reliabel.

### 3.2.3 Hasil Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan kolmogorov smirnov adalah :

1. Jika nilai sig. (sig monte carlo)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan data berdistribusi normal.
2. Jika nilai sig. (sig monte carlo)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan data tidak berdistribusi normal.

Hasil dari uji normalitas PIC A dan PIC B menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan kolmogorov smirnov ialah sebagai berikut :

**Tabel 12. Hasil Uji Normalitas PIC A**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	3.39754758	
Most Extreme Differences	Absolute	0.116	
	Positive	0.116	
	Negative	-0.109	
Test Statistic		0.116	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0.694 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.682
		Upper Bound	0.705
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.			

**Tabel 13. Hasil Uji Normalitas PIC B**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.79838952
Most Extreme Differences	Absolute		0.156
	Positive		0.156
	Negative		-0.071
Test Statistic			0.156
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0.326 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.314
		Upper Bound	0.338
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.			

Berdasarkan tabel di atas, hasil untuk PIC A nilai Sig. sebesar 0,694 > 0,05. Untuk PIC B nilai Sig. sebesar 0,326 > 0,05. Karena nilai monte carlo sig > 0,05, maka H0 diterima, yang berarti bahwa data berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

### 3.2.4 Hasil Uji Homogenitas

Dasar pengambilan keputusan Uji Homogenitas :

1. Jika nilai sig > 0,05, maka berdistribusi data homogen
2. Jika nilai sig < 0,05, maka berdistribusi data tidak homogen

Setelah melakukan analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 untuk uji homogenitas maka terdapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 14. Hasil Uji Homogenitas**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
GAYA KEPEMIMPINAN	Based on Mean	0.349	1	68	0.557
	Based on Median	0.262	1	68	0.610
	Based on Median and with adjusted df	0.262	1	64.097	0.610
	Based on trimmed mean	0.347	1	68	0.558
KINERJA KARYAWAN	Based on Mean	0.410	1	68	0.524
	Based on Median	0.578	1	68	0.450
	Based on Median and with adjusted df	0.578	1	58.210	0.450
	Based on trimmed mean	0.482	1	68	0.490

Berdasarkan data tersebut untuk gaya kepemimpinan PIC A dan PIC B diperoleh sig 0,557 > 0,05, maka data berdistribusi homogen. Sedangkan untuk kinerja PIC A dan PIC B memperoleh sig 0,524 > 0,05, maka data berdistribusi homogen dan uji homogenitas terpenuhi.

### 3.2.5 Deskripsi Data Hasil kuesioner

Deskripsi data dari hasil kuesioner ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *Teaching Factory* STT Texmaco Subang.

**Tabel 15. Deskripsi hasil kuesioner**

Gaya Kepemimpinan			Kinerja Karyawan		
	PIC A	PIC B		PIC A	PIC B
Direktif	21.99%	21.29%	Kualitas	20.17%	14.13%
Partisipatif	13.80%	21.58%	Kuantitas	19.33%	21.32%
Suportif	19.42%	21.29%	Ketepatan Waktu	20.88%	22.00%
Orientasi Tugas/Prestasi	20.94%	19.84%	Efektivitas Biaya	20.10%	21.52%
Otoriter	23.86%	16.00%	Kemandirian	19.52%	21.03%

Tabel diatas menampilkan hasil kuesioner yang dikumpulkan berdasarkan indikator gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dari 35 responden. Hasil kedua pihak tidak bisa menentukan mana kepemimpinan yang lebih baik karena keduanya memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing.

### 3.2.6 Hasil Uji *Paired Sample T-test*

Berikut hasil uji t-test gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan:

**Tabel 16. Hasil Uji T-test Gaya Kepemimpinan**

		Paired Samples Test					t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Gaya Kepemimpinan PIC A - Gaya Kepemimpinan PIC B	-2.25714	5.42512	.91701	-4.12074	-0.39355	-2.461	34	0.019

**Tabel 17. Hasil Uji T-test Kinerja Karyawan**

		Paired Samples Test					t	df	Sig. (2-tailed)
		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Kinerja Karyawan PIC A - Gaya Kepemimpinan PIC B	-1.94286	5.25773	0.88872	-3.74895	-0.13676	-2.186	34	0.036

Berdasarkan data diatas, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  = menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara PIC A dan PIC B, dan jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  = menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara PIC A dan PIC B. Hasil dari uji paired sample t-test gaya kepemimpinan adalah  $0,019 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara gaya kepemimpinan PIC A dan PIC B. Sedangkan Hasil dari uji paired sample t-test kinerja karyawan adalah  $0,036 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan PIC A dan PIC B.

### 3.2.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada line 1 di *teaching factory* STT Texmaco Subang. Penelitian ini menggunakan perhitungan statistik untuk analisis regresi sederhana, yang dilakukan dengan aplikasi SPSS for Windows versi 26.

**Tabel 18. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana PIC A**

<u>Coefficients<sup>a</sup></u>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.014	3.964		3.283	0.002
	Gaya Kepemimpinan PIC A	0.625	0.148	0.592	4.223	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja PIC A

Nilai koefisien regresi sederhana dapat dihitung dengan menggunakan persamaan berikut:

$$Y = 13,014 + 0,625X + e$$

Dari persamaan tersebut, hasil regresi sederhana berarti bahwa :

1. Konstanta sebesar 13,014 jika variabel X kita anggap tetap, maka Y akan meningkat sebesar 13,014.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,625, dapat diartikan bahwa jika variabel X meningkat 1%, maka Y akan meningkat sebesar 6,25%.
3. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 19. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana PIC B**

<u>Coefficients<sup>a</sup></u>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.423	3.666		6.117	0.000
	Gaya Kepemimpinan PIC B	0.316	0.126	0.399	2.502	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja PIC B

Nilai koefisien regresi sederhana dapat dihitung dengan menggunakan persamaan berikut:

$$Y = 22,423 + 0,316X + e$$

Dari persamaan tersebut, hasil regresi sederhana berarti bahwa :

1. Konstanta sebesar 22,423 jika variabel X kita anggap tetap, maka Y akan meningkat sebesar 22,423.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,316, dapat diartikan bahwa jika variabel X meningkat 1%, maka Y akan meningkat sebesar 3,16%.
3. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### 3.2.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dengan menggunakan pengujian R dan R<sup>2</sup> ini, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono, terbagi 5 bagian tingkat hubungan interval korelasi sebagai berikut.

**Tabel 20. Tingkat Hubungan**

Interval Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Nilai koefisien korelasi ditentukan dengan nilai R sedangkan determinasi ditentukan dengan nilai R square. Nilai-nilai ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi PIC A**

Model Summary				
Model	r	r Square	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	0.592 <sup>a</sup>	0.351	0.331	3.449
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan PIC A				

Berdasarkan data berikut, hasil uji R dan R<sup>2</sup> PIC A didapat nilai R=0,592 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara X mempunyai hubungan yang sedang terhadap Y yaitu 59,2%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KD = 0,351 (R<sup>2</sup> x 100%) artinya variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y sebesar 35,1%. Sedangkan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas pada penelitian ini.

**Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi PIC B**

Model Summary				
Model	r	r Square	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate
1	0.399 <sup>a</sup>	0.159	0.134	2.840
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan PIC B				

Berdasarkan data tersebut, hasil uji R dan R<sup>2</sup> PIC A didapat nilai R= 0,399 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara X mempunyai hubungan yang rendah terhadap Y yaitu 39,9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KD = 0,159 (R<sup>2</sup> x 100%) artinya variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y sebesar 15,9%. Sedangkan sisanya 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan kepada uraian yang tertera pada BAB 1-3, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini ialah:

1. PIC A menggunakan pendekatan kepemimpinan yang lebih langsung dan mengarah (direktif, orientasi tugas dan otoriter), yang menghasilkan tingkat output yang tinggi dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Sementara itu, PIC B menerapkan gaya

- kepemimpinan yang lebih partisipatif dan suportif, yang mengakibatkan penurunan dalam output produksi dan peningkatan ketidakhadiran karyawan.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan antara PIC A dan PIC B terhadap kinerja karyawan pada line 1 di *teaching factory* STT Texmaco Subang, hal ini dapat dilihat pada uji regresi linear untuk PIC A diperoleh hasil  $Y = 13,014 + 0,625X + e$  Dari persamaan tersebut, hasil regresi sederhana dapat diartikan bahwa Konstanta sebesar 13,014 jika variabel X Kita anggap tetap, maka Y akan meningkat sebesar 13,014. Nilai koefisien regresi untuk variabel X pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,625, dapat diartikan bahwa jika variabel X meningkat 1%, maka Y akan meningkat sebesar 6,25%. Sedangkan untuk PIC B diperoleh hasil  $Y = 22,423 + 0,316X + e$  Dari persamaan tersebut, hasil regresi sederhana berarti bahwa Konstanta sebesar 22,423 jika variabel X kita anggap tetap, maka Y akan meningkat sebesar 22,423. Nilai koefisien regresi untuk variabel X pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,316, dapat diartikan bahwa jika variabel X meningkat 1%, maka Y akan meningkat sebesar 3,16%. Dari hasil pengujian koefisien regresi terdapat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk hasil korelasi (R) PIC A didapat hasil 59,2% berarti hubungan antara X mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Y. Sedangkan hasil korelasi (R) PIC B 39,9% artinya hubungan antara X mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa keduanya membawa pengaruh positif terhadap variabel Y hanya saja beda tingkatan.
  3. Terdapat perbedaan gaya kepemimpinan antara PIC A dan PIC B pada line 1 di *teaching factory* STT Texmaco Subang, hal ini dapat dilihat pada uji paired sample t-test menggunakan SPSS jika nilai sig. <0,05 maka terdapat perbedaan gaya kepemimpinan yang signifikan antara PIC A dan PIC B, dan hasil yang diperoleh untuk gaya kepemimpinan adalah 0,019<0,05, sedangkan kinerja karyawan diperoleh hasil 0,036 <0,05, Artinya hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan gaya kepemimpinan yang signifikan antara PIC A dan PIC B.

## 5. DAFTAR RUJUKAN

- [1] N. P. Shahara and N. I. Rahmawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 669–678, 2021.
- [2] F. Kamal, W. Winarso, and E. Sulistio, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)," *J. Ilm. Akunt. dan Manaj. ...*, vol. 15, no. 2, pp. 38–49, 2019, [Online]. Available: <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- [3] A. W. Tanjung, A. Sunarto, and N. Ellesia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera," *J. Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 5, pp. 297–308, 2022.
- [4] D. R. D. M. P. Dr. Muhammad Subhan Iswahyudi, M.Eng, PCC, ACTC, Dr.Hj.Umalihayati, S.ST, S.KM.M.Pd, Drs. Kasanusi, M.Si., Dr. Fatma Sarie, S.T., M.T., Dr. H. Mohammad Subhan, MA, Zulkifli, SE., M.M., Hasmirati, S.Ag.M.Ag.Ph.D, I Nyoman Gejir, S.SiT., M.Kes., Dr. I Putu, *Gaya kepemimpinan*. 2023.
- [5] S.Soulthan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)," *Liabilities (Jurnal Pendidik. Akuntansi)*, vol. 3, no. 1, pp. 40–58, 2020, doi: 10.30596/liabilities.v3i1.4581.
- [6] S. Azahari Helmi, Fantini Endah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca," *Pros. Semin. STIAMI*, vol. 8, no. 2, pp. 115–123, 2021.

- [7] K. Y. Maryadi, A. Firman, M. Hidayat, D. Pekerjaan, and U. Papua Barat, "Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat," *J. Appl. Manag. Bus. Res.*, vol. 1, no. 3, p. 2021, 2021, [Online]. Available: <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- [8] N. F. Amin, S. Garancang, and K. Abunawas, "Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian," *J. Pilar*, vol. 14, no. 1, pp. 15–31, 2023.
- [9] F. J. Purba, "Penggunaan Metode Diskusi dalam Meningkatkan Hasil Belajar," *J. Inov. Pembelajaran Fis.*, vol. 8, no. 1, pp. 24–28, 2020.
- [10] F. Wibowo, S. Setiyanto, and H. Bahtiar, "Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan," *J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 128–138, 2022, doi: 10.53088/jmdb.v2i3.587.
- [11] L. L. A. Manik and M. A. Bancin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan," *J. Glob. Manaj.*, vol. 11, no. 1, p. 187, 2022, doi: 10.46930/global.v11i1.1602.
- [12] A. Halim, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar," *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 7, no. 2, pp. 92–104, 2021, doi: 10.37606/publik.v7i2.140.
- [13] M. Rosalina and L. N. Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 18–32, 2020, doi: 10.37932/j.e.v10i1.26.
- [14] H. Hamidi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 1–16, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2315.
- [15] A. P. Agustin, P. Suharso, and S. Sukidin, "STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO," *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 13, no. 1, p. 20, 2019, doi: 10.19184/jpe.v13i1.10415.