

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga

The Influence of Leadership Style on Employee Performance in The Production Division of PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga

Muhammad Izzy*, Joko Mariyono, Migie Handayani

Jurusan Agribisnis, Fakultas Peternakan dan Pertanian, Universitas Diponegoro, Semarang

*Email: muhammadizzy66@gmail.com

(Diterima 07-06-2025; Disetujui 26-07-2025)

ABSTRAK

Kepemimpinan dalam organisasi modern menjadi semakin penting seiring meningkatnya kompleksitas tantangan bisnis. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diimplementasikan di divisi produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga dan menganalisis faktor gaya kepemimpinan demokratis, otokratis, bebas serta pendidikan, pengalaman dan usia yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian telah dilaksanakan pada bulan Februari 2025 menggunakan pendekatan kuantitatif melalui teknik pengambilan sampel jenuh dengan responden sebanyak 96 karyawan divisi produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi PT Herba Emas Wahidatama memiliki karakteristik: mayoritas berjenis kelamin laki-laki (99%), berusia 31-40 tahun (36,5%), dengan tingkat pendidikan SMA/SMK (57,3%), dan lama bekerja 1-3 tahun (33,3%). Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan adalah gaya demokratis dengan nilai rata-rata 3,96, diikuti gaya otokratis dengan nilai 3,53, dan gaya bebas dengan nilai 3,37. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, otokratis, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi masing-masing 0,160, 0,097, dan 0,055, sementara gaya kepemimpinan bebas, pengalaman kerja, dan usia tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 65,8%. PT Herba Emas Wahidatama perlu mengintegrasikan gaya kepemimpinan demokratis dan otokratis secara strategis, mengembangkan program pendidikan berkelanjutan, serta memperkuat sistem penempatan berbasis kompetensi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan divisi produksi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Perusahaan Herbal

ABSTRACT

Leadership in modern organizations is becoming increasingly important as the complexity of business challenges increases. This study aims to identify the leadership styles implemented in the production division of PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga and analyze the factors of democratic, autocratic, free leadership styles as well as education, experience and age that affect employee performance improvement. The research was conducted in February 2025 using a quantitative approach through saturated sampling technique with 96 production division employees as respondents. The results showed that the employees of the production division of PT Herba Emas Wahidatama have characteristics: the majority are male (99%), aged 31-40 years (36.5%), with a high school / vocational high school education level (57.3%), and length of work 1-3 years (33.3%). The dominant leadership style applied is the democratic style with an average value of 3.96, followed by the autocratic style with a value of 3.53, and the free style with a value of 3.37. The results of multiple regression analysis show that democratic, autocratic, and education level leadership styles have a positive and significant effect on employee performance with regression coefficient values of 0.160, 0.097, and 0.055, respectively, while free leadership style, work experience, and age have no significant effect. Simultaneously, all independent variables have a significant effect on employee performance with a determination value of 65.8%. PT Herba Emas Wahidatama needs to strategically integrate democratic and autocratic leadership styles, develop continuing education programs, and strengthen competency-based placement systems to optimize production division employee performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Herbal Company

PENDAHULUAN

Sektor agribisnis mengalami transformasi signifikan dalam sistem manajemen dengan implementasi fungsi-fungsi manajerial di setiap subsistem, mulai dari hulu hingga hilir. Perkembangan ini membutuhkan manajemen perusahaan yang efektif, dimana gaya kepemimpinan

menjadi salah satu faktor krusial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Sholikhah, 2021). Pemimpin yang kompeten dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak positif pada produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menjadi investasi berharga bagi organisasi karena pengelolaan yang efektif dapat mencapai visi, misi, dan kesuksesan jangka panjang. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mampu bekerja sama dalam tim menjadi kunci keberhasilan organisasi (Nursin *et al.*, 2024). Pengelolaan tenaga kerja memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap kinerja organisasi melalui penciptaan nilai atau pemanfaatan keterampilan tenaga kerja yang terkait dengan praktik manajemen.

Kepemimpinan yang efektif berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan (Riwukore *et al.*, 2021). Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, komunikasi yang tidak efektif, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada fluktuasi kinerja.

Penelitian terdahulu telah mengkonfirmasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tumbol *et al.* (2014) menemukan bahwa ketiga gaya kepemimpinan (demokratis, otokratis, dan bebas) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan pengaruh paling kuat. Surahman (2020) mengidentifikasi hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,792.

PT Herba Emas Wahidatama merupakan perusahaan herbal yang telah beroperasi sejak 2012 di Purbalingga dengan produk utama berupa madu, teh herbal, dan minyak zaitun. Survei pendahuluan menemukan fluktuasi kinerja karyawan yang tercermin dari ketepatan waktu penyelesaian tugas dan fluktuasi produksi. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di divisi produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2025 di PT Herba Emas Wahidatama, Purbalingga. Penentuan lokasi dilakukan secara purposive dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memenuhi kriteria sebagai perusahaan agribisnis yang telah berdiri 12 tahun dengan pengalaman naik turunnya kondisi perusahaan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi produksi PT Herba Emas Wahidatama yang berjumlah 96 orang. Metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga pengambilan seluruh populasi dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen berupa gaya kepemimpinan demokratis (X1), gaya kepemimpinan otokratis (X2), gaya kepemimpinan bebas (X3), pendidikan (X4), pengalaman kerja (X5), dan usia (X6), serta variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas.

Analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 26 dengan serangkaian uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden menunjukkan dominasi karyawan laki-laki sebesar 99% (95 orang), yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan di divisi produksi yang membutuhkan tenaga fisik lebih besar. Distribusi usia didominasi kelompok 21-30 tahun sebesar 53% (51 orang), diikuti kelompok 31-40 tahun sebesar 25% (24 orang). Komposisi ini menciptakan kombinasi ideal antara energi fisik dan pengalaman kerja yang matang.

Tingkat pendidikan responden didominasi SMA/SMK sebesar 82% (79 orang), yang umum terjadi di industri manufaktur dimana banyak posisi membutuhkan keterampilan teknis dan pengalaman praktis. Distribusi masa kerja menunjukkan mayoritas karyawan bekerja selama 6-8 tahun sebesar 53% (51 orang), mengindikasikan tingkat loyalitas dan pemahaman yang cukup tentang proses bisnis perusahaan.

Implementasi Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis mendominasi implementasi dengan nilai rata-rata 3,96. Unsur demokratis terlihat melalui keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional, komunikasi dua arah yang efektif, program pengembangan kemampuan melalui pelatihan berkala, dan sistem penghargaan kinerja yang transparan.

Gaya kepemimpinan otokratis menempati posisi kedua dengan nilai rata-rata 3,53. Implementasi gaya ini terlihat melalui orientasi tinggi pada penyelesaian tugas, pengawasan ketat terhadap proses produksi, dan pengambilan keputusan terpusat untuk aspek-aspek yang memerlukan kontrol ketat seperti kepatuhan terhadap standar produksi herbal dan prosedur keamanan produk.

Gaya kepemimpinan bebas memiliki tingkat implementasi terendah dengan nilai rata-rata 3,37. Penerapan gaya ini dilakukan secara selektif, terutama dalam pemberian tanggung jawab hasil kepada karyawan berpengalaman dan supervisor senior yang memiliki rekam jejak kinerja eksepsional.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh instrumen penelitian memenuhi syarat dengan nilai r hitung > rtabel (0,202) dan Cronbach's Alpha > 0,60. Uji asumsi klasik mengkonfirmasi data berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,200 > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas (VIF < 10), dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 0,091 + 0,160X_1 + 0,097X_2 + 0,009X_3 + 0,055X_4 - 0,007X_5 - 0,015X_6$$

Tabel 1. Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Sig.
Konstanta	0,091	0
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,16	0
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X2)	0,097	0
Gaya Kepemimpinan Bebas (X3)	0,009	0,61
Pendidikan (X4)	0,055	0
Pengalaman Kerja (X5)	-0,007	0,18
Usia (X6)	-0,015	0,46
R ²	0,739	
F	28,564	0

Sumber: Analisis Data Primer (2025)

Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,160, p < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Tumbol et al. (2014) yang menemukan gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja. Pendekatan demokratis yang melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan membangun komunikasi efektif terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Gaya kepemimpinan otokratis juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,097, p < 0,05$). Temuan ini menarik karena kontras dengan beberapa penelitian yang menemukan dampak negatif gaya otokratis. Pengaruh positif ini dapat dijelaskan melalui karakteristik industri herbal yang membutuhkan kepatuhan ketat terhadap standar produksi, keamanan, dan regulasi. Kontrol ketat dan orientasi pada tugas memberikan kejelasan arah dan ekspektasi kepada karyawan, mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan performa kerja.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan bebas tidak berpengaruh signifikan ($\beta = 0,009, p > 0,05$). Hasil ini mendukung penelitian Rosalina dan Wati (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan bebas kurang efektif dalam industri manufaktur yang membutuhkan koordinasi dan kontrol ketat.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,055, p < 0,05$), mengkonfirmasi pentingnya latar belakang pendidikan formal dalam membangun kemampuan kognitif dan

pemahaman proses produksi. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan yang membantu karyawan memahami instruksi dan menjalankan prosedur operasi standar dengan lebih baik.

Pengalaman kerja dan usia tidak menunjukkan pengaruh signifikan, kemungkinan disebabkan oleh sistem standarisasi prosedur operasi yang ketat sehingga mengurangi kebutuhan akan pengalaman kerja lama. Perkembangan teknologi dan prosedur produksi yang pesat juga membuat pengalaman lama kurang relevan tanpa disertai pembaruan pengetahuan.

Secara simultan, seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 28,564$, $p < 0,05$) dengan kemampuan menjelaskan 73,9% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,739$). Nilai determinasi yang tinggi ini menunjukkan model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Temuan penelitian memberikan implikasi penting bagi manajemen PT Herba Emas Wahidatama. Integrasi strategis gaya kepemimpinan demokratis dan otokratis terbukti efektif dalam industri herbal yang membutuhkan keseimbangan antara partisipasi karyawan dan kontrol ketat terhadap standar produksi. Manajemen perlu mengembangkan program pendidikan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan melalui pelatihan internal, sertifikasi industri, dan sistem mentoring formal.

Perusahaan juga perlu memperkuat sistem penempatan kerja berbasis kompetensi yang mempertimbangkan tingkat pendidikan, keterampilan, dan minat karyawan serta menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas. Program pengakuan dan penghargaan yang transparan perlu ditingkatkan untuk memotivasi karyawan dan mengakui kontribusi mereka terhadap pencapaian target perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di industri herbal. Gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh gaya otokratis dan tingkat pendidikan. Temuan unik penelitian ini adalah pengaruh positif gaya kepemimpinan otokratis yang sesuai dengan karakteristik industri herbal yang membutuhkan standarisasi tinggi dan kepatuhan regulasi.

Integrasi strategis gaya kepemimpinan demokratis dan otokratis terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Gaya demokratis mendorong partisipasi dan kreativitas karyawan, sementara gaya otokratis memastikan kepatuhan terhadap standar kualitas dan keamanan produk. Manajemen perlu mengembangkan program pendidikan berkelanjutan dan sistem penempatan berbasis kompetensi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan divisi produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjeli, A., Setiyana, R., Jalil, I., & Rusdi. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dunia Barusa Meulaboh. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya: Journal of Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 242-256.
- Efhendy, H., Mantikei, B., Syamsudin, A., Kabupaten, D. K., & Raya, M. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140-147.
- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal Manajemen Daya Saing*, 25(2), 118-129.
- Lansia, Y. B., Gultom, D. T., & Nurmayasari, I. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kelompok p3a ngudi makmur dalam pengelolaan irigasi usahatani padi di kecamatan metro selatan kota metro. *Journal of Extension and Development*, 3(1), 8-16.
- Nursin, E., Ganggu, R., Amelia, S., Kempung, A. S., Muhril, M., Hunawa, Z., & Laami, W. S. (2024). Penguatan kapasitas pengelolaan administrasi pemerintahan Desa Boyou Kecamatan Luwuk Utara Kabupaten Banggai. *Karya: Journal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 83-87.

- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia (studi kasus aparat sipil negara pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Journal Ecoment Global*, 6(1), 87-96.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sholikhah, V. (2021). Manajemen strategi ekonomi agribisnis dalam konteks ilmu ekonomi mikro. *Lan Tabur: Journal Ekonomi Syariah*, 2(2), 113-129.
- Surahman, H. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan dan penempatan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM di Kota Tangerang Selatan. *Journal Ekonomi Efektif*, 2(2), 226-234.
- Tumbol, C. L., Tewel, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado. *Journal EMBA*, 2(1), 38-47.