

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BADAN PENYELENGGARA JAMINAN PRODUK HALAL) JAKARTA TIMUR

Sari Fatu Diana¹, Imhar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi
Jl. Raya Hankam No.54, Jatirahayu, Kec. Pd. Melati, Kota Bekasi
¹sarifatudiana.5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan BPJPH sebagai responden. Variabel yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,62, yang mengindikasikan bahwa 62% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, sementara 38% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di BPJPH. Oleh karena itu, pengembangan program kepemimpinan yang sesuai sangat disarankan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, BPJPH

Article History

Received: September 2024
Reviewed: September 2024
Published: September 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan motivasi, serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan, sehingga dampak positif terhadap kinerja karyawan bisa dioptimalkan.¹

Kinerja karyawan sendiri merupakan elemen esensial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja karyawan diukur dari kemampuan mereka dalam melaksanakan

¹ Ema Bilda Fortuna, "Universitas muhammadiyah enrekang," 2 (2020).

tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Siti Nur Aisah (2020), kinerja yang baik mengindikasikan bahwa elemen-elemen dalam organisasi telah bekerja secara sinergis. Dengan demikian, jika elemen-elemen ini mampu berfungsi dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara keseluruhan.

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) adalah salah satu lembaga penting di Indonesia yang bertanggung jawab atas pengelolaan sertifikasi produk halal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2014, BPJPH memiliki tugas untuk menerbitkan sertifikat halal, melakukan pengawasan, dan bekerja sama dengan berbagai lembaga dalam dan luar negeri dalam hal jaminan produk halal. Karena masih tergolong lembaga baru, BPJPH dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya terkait dengan pengembangan budaya organisasi dan penyesuaian gaya kepemimpinan dengan nilai-nilai organisasi.

Beberapa permasalahan yang dihadapi BPJPH termasuk ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi, kurangnya komunikasi lintas unit, serta minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Jika gaya kepemimpinan tidak diterapkan dengan efektif, hal ini dapat menghambat koordinasi antarunit dalam struktur organisasi BPJPH, yang akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin di BPJPH perlu memberikan perhatian khusus pada pelatihan dan pemberdayaan karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal sesuai kompetensinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJPH Jakarta Timur. Fokus utama penelitian ini adalah melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di lembaga tersebut. Mengingat BPJPH memiliki peran strategis dalam industri halal di Indonesia, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk strategi kepemimpinan yang lebih baik ke depan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi dan menggerakkan anggota kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengertian umum, kepemimpinan merupakan kekuatan yang memotivasi anggota untuk bekerja sama guna mencapai keberhasilan. Pemimpin memainkan peran utama dalam mengarahkan tindakan kelompok dengan memberikan contoh dan arahan. Menurut Nanjundeswaraswamy & Swamy (2014), kepemimpinan adalah pengaruh sosial di mana pemimpin mendorong partisipasi sukarela bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudarwan Danim (2010), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai setiap tindakan individu atau kelompok yang bertujuan mengkoordinasikan dan mengarahkan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan inisiatif dan inovasi dalam situasi sosial guna menciptakan prosedur baru serta mengatur tindakan untuk mencapai tujuan kolektif.

2.1.1. Model Kepemimpinan

Model kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin bervariasi tergantung pada gaya dan situasi yang dihadapi. Beberapa model yang disebutkan antara lain:

- Model Situasional: Gaya kepemimpinan situasional ini menggambarkan perubahan perilaku pemimpin berdasarkan kondisi yang ada. Pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kesiapan dan kemampuan pengikutnya dalam situasi tertentu.
- Model Demokratis: Dalam model ini, pemimpin diharapkan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan biasanya diambil melalui musyawarah dan pertimbangan kolektif. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengatur diskusi dan mendorong partisipasi setiap anggota dalam memberikan pandangan mereka.
- Model Otoriter: Pemimpin otoriter cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan anggota tim. Pemimpin memiliki kendali penuh dan menetapkan kebijakan yang harus diikuti oleh bawahannya tanpa diskusi lebih lanjut.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Greenberg dan Baron, gaya kepemimpinan merupakan kumpulan tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh terbesar di dalam kelompoknya, dan gaya kepemimpinan ini berbeda tergantung pada interaksi, tindakan, serta cara berkomunikasi yang digunakan oleh pemimpin terhadap anggota tim.

2.1.3. Konsep Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan seringkali terkait dengan dua perilaku utama yang biasa ditampilkan oleh pemimpin, yaitu perilaku mendukung dan perilaku mengarahkan.

- Perilaku Mendukung: Pemimpin yang mendukung berusaha menjaga komunikasi dua arah dengan bawahannya. Mereka mendengarkan, memberikan dorongan, dan memfasilitasi interaksi serta keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- Perilaku Mengarahkan: Pemimpin yang mengarahkan memberikan petunjuk yang jelas mengenai peran dan tugas yang harus dikerjakan. Mereka mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

2.1.4. Faktor Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Fiedler dalam Amirullah (2015) mengemukakan tiga dimensi kontingensi yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan, yaitu:

- Hubungan pemimpin dengan bawahan: Hubungan antara pemimpin dan anggota tim mencerminkan sejauh mana bawahan mendukung pemimpin mereka.
- Struktur tugas: Sejauh mana tugas-tugas yang harus dilakukan oleh anggota tim sudah terstruktur dengan baik.

- Posisi kekuasaan: Tingkat pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin terhadap faktor-faktor seperti pengangkatan, pemberhentian, penegakan disiplin, promosi, dan kenaikan gaji.

2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2020), terdapat beberapa indikator yang menunjukkan gaya kepemimpinan, antara lain:

- Kepribadian: Sifat-sifat pribadi pemimpin yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinannya.
- Temperamen: Cara seorang pemimpin menanggapi interaksi dengan orang lain, baik secara aktif maupun tenang.
- Sifat : Keberhasilan dan kemampuan pemimpin dipengaruhi oleh sifatnya secara pribadi.
- Kebiasaan: Rutinitas atau perilaku yang sering dilakukan oleh pemimpin yang mempengaruhi tindakannya dalam memimpin.

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas tertentu dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa (2010), kinerja atau prestasi merupakan keluaran dari proses kerja tertentu. Smith (dalam Mulyasa, 2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari proses, baik yang melibatkan manusia maupun teknologi. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2.2.1. Tujuan dan Manfaat Penilaian Pekerjaan

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan penting bagi organisasi, seperti:

- Pengambilan Keputusan Personalia: Penilaian kinerja membantu dalam membuat keputusan terkait pengembangan karir, promosi, dan kenaikan gaji karyawan.
- Pengembangan Tim: Penilaian kinerja dapat membantu mengidentifikasi area di mana tim perlu meningkatkan kerja sama dan komunikasi.
- Evaluasi Kinerja: Penilaian digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- Identifikasi Pengembangan: Penilaian kinerja juga membantu dalam menentukan area pengembangan yang diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuannya.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- Motivasi Kerja: Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu, baik secara sadar maupun tidak sadar. Motivasi setiap karyawan berbeda-beda tergantung pada kebutuhan dan keinginan masing-masing.
- Pelatihan Karyawan: Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi karyawan baru yang membutuhkan instruksi.
- Sikap Disiplin: Sikap disiplin karyawan sangat penting untuk memastikan kelancaran operasi organisasi. Kedisiplinan dalam mengikuti aturan perusahaan dan

menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

- Pengaruh Atasan: Hubungan antara karyawan dan atasannya sangat berpengaruh pada kinerja. Atasan yang memberikan motivasi dan penghargaan kepada bawahannya akan mampu meningkatkan kinerja mereka.

2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- Kualitas Pekerjaan: Diukur berdasarkan persepsi atasan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- Kuantitas Pekerjaan: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
- Ketepatan Waktu: Tingkat kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
- Efektivitas: Penggunaan sumber daya organisasi yang optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.

2.3. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil pemaparan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Ahmad Faihroby (2020): Peneliti menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Rusindo Expertizai.
- Fahmi Kamal et al. (2019): Penelitian ini juga menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Agung Citra Transformasi.
- Zulham Efendi Hasim (2019): Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT PLN (Persero).

2.4. Kerangka Penelitian

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan memainkan peran signifikan karena memengaruhi proses demokratisasi serta operasional perusahaan. Kartono dalam penelitian Ernie & Donni (2018) menekankan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh konstruktif kepada orang lain agar terlibat dalam usaha kooperatif mencapai tujuan organisasi. Menurut teori Anoraga (Sutrisno, 2010), kepemimpinan juga mencakup kemampuan mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan tujuan menggerakkan mereka untuk bekerja secara penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti arahan pemimpin.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teoritis yang ada, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bidang Penyelenggara Jaminan Produk Halal.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), berlokasi di Jl. Raya Pd. Gede No.13, RT.1/RW.1, Pinang Ranti, Kecamatan Makasar, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Lokasi ini telah dipilih karena BPJPH memiliki peran penting dalam implementasi jaminan produk halal di Indonesia, serta adanya keperluan penelitian untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam lembaga tersebut.

Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung mulai dari Juni hingga Agustus 2024. Selama periode ini, telah dilakukan seluruh rangkaian penelitian mulai dari penyebaran kuesioner, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian. Dengan kurun waktu ini, harapannya penelitian dapat memperoleh data yang representatif dan menggambarkan kondisi aktual mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJPH.

3.2. Definisi variabel operasional

Variabel operasional memberikan landasan dalam mengidentifikasi pengukuran spesifik dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel utama: variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut adalah penjelasan operasional kedua variabel tersebut:

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola tindakan atau perilaku pemimpin dalam memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur berdasarkan empat indikator utama yang diadaptasi dari teori kepemimpinan Kartono (2020), yaitu:

- Kepribadian: Sikap dan karakteristik pribadi pemimpin yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinannya.
- Temperamen: Sifat atau kecenderungan emosi pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan, seperti kecenderungan aktif atau tenang.
- Sifat: Ciri kepribadian yang memengaruhi kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dan memimpin tim.
- Kebiasaan: Tindakan yang sering dilakukan pemimpin dalam kegiatan sehari-hari yang dapat memengaruhi perilaku karyawan.

Setiap indikator gaya kepemimpinan diukur melalui kuesioner menggunakan skala Likert, mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju), untuk mendapatkan nilai keseluruhan dari masing-masing indikator.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di BPJPH. Berdasarkan konsep yang disusun oleh Robbins (2018), kinerja karyawan diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- Kualitas Kerja: Kesesuaian dan kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, dinilai dari keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki.
- Kuantitas Kerja: Jumlah output atau hasil kerja yang dicapai dalam satu periode tertentu.
- Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Efektivitas: Penggunaan sumber daya perusahaan yang efisien untuk menghasilkan output yang optimal.

Indikator-indikator ini juga diukur dengan skala Likert untuk mengevaluasi persepsi responden terhadap kinerja masing-masing, menggunakan skala 1 hingga 5 yang mencerminkan tingkat kesetujuan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data utama, yaitu data primer dan data sekunder, untuk mendukung pengumpulan informasi yang relevan dan representatif dalam mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Jakarta Timur.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber asli, yaitu responden karyawan BPJPH yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden. Kuesioner ini berisi pertanyaan tertutup yang disusun secara spesifik untuk menggali informasi mengenai persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja di BPJPH. Data primer ini memberikan gambaran aktual dan persepsi subjektif responden yang menjadi fokus utama dalam penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder digunakan sebagai pendukung yang melengkapi data primer untuk memberikan konteks dan landasan teoritis dalam penelitian. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang relevan, seperti buku, jurnal penelitian, laporan terkait BPJPH, dan regulasi mengenai jaminan produk halal. Selain itu, data sekunder meliputi dokumentasi yang menjelaskan struktur organisasi, budaya kerja, dan kebijakan internal BPJPH yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja. Data ini berfungsi sebagai referensi teoretis dalam menganalisis dan membandingkan hasil penelitian dengan studi terdahulu.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mencakup keseluruhan karyawan yang bekerja di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) di wilayah Jakarta Timur. Menurut Ismiyanto (2003), populasi adalah totalitas subjek penelitian, yang dapat berupa individu, kelompok, atau objek yang memiliki ciri-ciri khusus dan relevan untuk dikaji. Pada penelitian ini, populasi terdiri dari sekitar 40 karyawan yang terlibat dalam operasional BPJPH Jakarta Timur. Populasi ini dipilih karena mereka merupakan bagian integral dalam mendukung efektivitas kepemimpinan dan kinerja di BPJPH.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sensus atau total sampling. Metode ini berarti bahwa seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 karyawan BPJPH diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Menurut Arikunto (2013), total sampling digunakan jika jumlah populasi kurang dari 100 individu, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Pendekatan ini dianggap representatif dan memadai untuk menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJPH.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan:

1. **Kuesioner:** Instrumen utama berupa kuesioner berskala Likert lima poin diberikan kepada 40 karyawan BPJPH. Responden diminta menilai pernyataan terkait gaya kepemimpinan dan dampaknya pada kinerja mereka.
2. **Wawancara:** Dilakukan wawancara semi-terstruktur dengan beberapa responden kunci untuk mendalami pemahaman mengenai kepemimpinan dan tantangan kinerja di BPJPH.
3. **Data Sekunder:** Data tambahan diperoleh dari laporan BPJPH dan literatur terkait untuk memperkaya analisis teoritis.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas

Metode yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* Pearson, dengan mengukur korelasi antara skor setiap item dan total skor keseluruhan. Item dinyatakan valid jika koefisien korelasi positif dan di atas 0,3. Hanya item yang memenuhi kriteria validitas ini yang akan digunakan dalam analisis data, sehingga data yang dikumpulkan akurat dan relevan.

3.6.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian menggunakan metode Alpha Cronbach, di mana nilai di atas 0,7 menunjukkan instrumen yang andal. Data kuesioner diinput dan dihitung konsistensi antar itemnya; jika hasil Alpha Cronbach melebihi 0,7, maka kuesioner dianggap reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

3.6.3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien korelasi mengukur sejauh mana gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Jakarta Timur.

Untuk menghitung koefisien korelasi antara variabel X dan Y, digunakan rumus berikut:

$$\frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

n : Jumlah responden

X : Gaya Kepemimpinan

Y : Kinerja Karyawan

r : Besarnya hubungan antara variabel X dan Y

Batas adalah $-1 < r < 1$

3.6.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen (dalam hal ini, gaya kepemimpinan) dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (kinerja karyawan). Koefisien ini digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara persentase, yang memungkinkan peneliti menilai pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJPH.

Rumus Koefisien Determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

KD : Koefisien Determinasi

3.6.5. Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di BPJPH. Regresi linier sederhana dipilih sebagai metode analisis karena penelitian ini melibatkan satu variabel independen (gaya kepemimpinan) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis regresi yang dilakukan:

Rumus Analisis Regresi :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

x: Variabel Gaya Kepemimpinan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Berikut merupakan bobot nilai hasil dari interpretasi, apakah hasil dari data tersebut negatif atau positif.

Tabel 1. Nilai Interpretasi

Penilaian	Nilai Bobot
Sangat Kuat	0,80 – 1,00
Kuat	0,60 – 0,79
Sedang	0,40 – 0,59
Lemah	0,20 – 0,39
Sangat Lemah	0,00 - 0,19

3.6.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (variabel independen, X) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen, Y) di BPJPH. Teknik uji hipotesis yang digunakan adalah *uji-t*, yang dilakukan secara manual untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel atau menggunakan taraf signifikansi tertentu.

- **Hipotesis Nol (H_0):** $\beta_1=0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - **Hipotesis Alternatif (H_a):** $\beta_1 \neq 0$ Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
- **Taraf Signifikansi**

IV. HASIL dan PEMBAHASAN

4.1. Profil Badan Usaha & Responden

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH), sebuah lembaga yang berada di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia. Lembaga ini memiliki tanggung jawab dalam mengatur, menerbitkan, dan memelihara sistem sertifikasi halal bagi produk yang beredar di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014. BPJPH bertujuan untuk meningkatkan efisiensi penyelenggaraan jaminan produk halal dengan dukungan dari berbagai pihak, baik di dalam maupun luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan (sebagai variabel independen) dan kinerja karyawan (sebagai variabel dependen) dengan menggunakan metode kuantitatif, yang mencakup uji korelasi, regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi.

Dalam pelaksanaannya, BPJPH berkolaborasi dengan beberapa lembaga penting, baik di dalam maupun luar negeri, termasuk Majelis Ulama Indonesia (MUI), Lembaga Pemeriksa Halal (LPH), Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H), serta Komite Fatwa Produk Halal. Di luar negeri, BPJPH melakukan kerjasama dengan berbagai negara yang juga memproduksi produk halal untuk memperkuat jaringan internasional dalam penyelenggaraan sertifikasi halal.

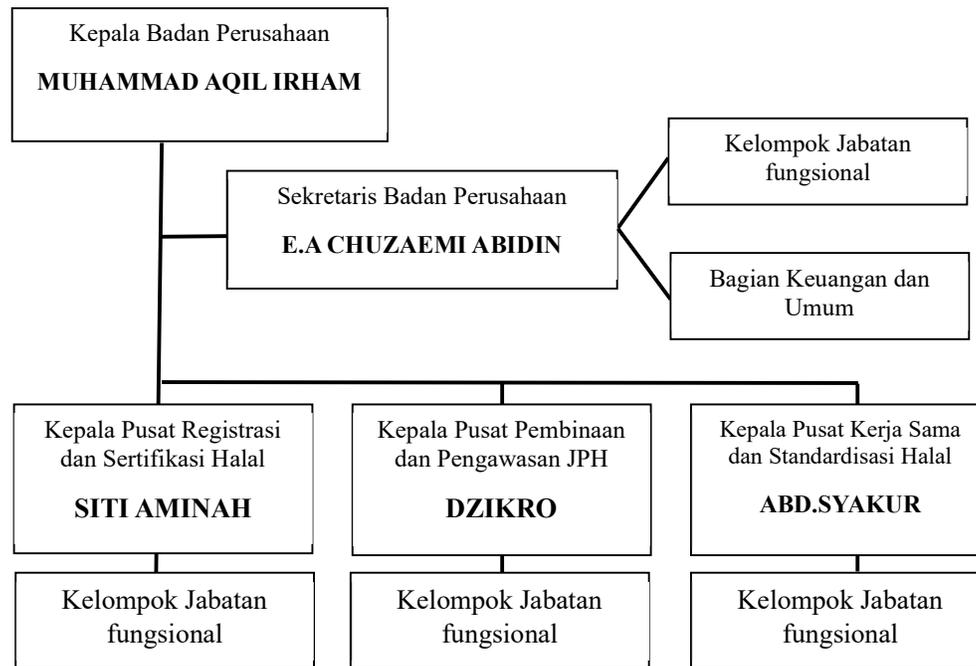
4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi BPJPH adalah untuk menjadi penyelenggara jaminan produk halal terkemuka di dunia. Misi BPJPH mencakup beberapa hal penting, yaitu:

- Mewujudkan layanan registrasi dan sertifikasi halal yang berkualitas.
- Mewujudkan sistem pembinaan dan pengawasan yang efektif.
- Membangun jaringan kerjasama kelembagaan dalam rangka standarisasi jaminan produk halal.
- Mengembangkan manajemen organisasi yang mendukung reformasi birokrasi.

4.3. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi BPJPH dipimpin oleh Muhammad Aqil Irham sebagai Kepala Badan, didukung oleh beberapa jabatan fungsional lainnya, termasuk Siti Aminah sebagai Kepala Pusat Registrasi dan Sertifikasi Halal, serta Dzikro sebagai Kepala Pusat Pembinaan dan Pengawasan Jaminan Produk Halal (JPH).



Gambar 1. Struktur Perusahaan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH)

4.4. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, 40 orang karyawan BPJPH menjadi responden. Beberapa karakteristik yang diukur dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Karakteristik ini memberikan gambaran mengenai profil demografi karyawan BPJPH yang berperan penting dalam kinerja dan produktivitas badan tersebut.

Tabel 2. Distribusi Jenis Kelamin Responden:

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	23	57,50%
Perempuan	17	42,50%

Sebanyak 23 responden (57,5%) adalah laki-laki, sementara 17 responden (42,5%) adalah perempuan. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BPJPH yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dominasi karyawan laki-laki ini mengindikasikan bahwa sektor pekerjaan yang berkaitan dengan jaminan produk halal mungkin masih lebih banyak diisi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 3. Distribusi Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 tahun	15	37,50%
31 - 40 tahun	13	32,50%
41 - 50 tahun	7	17,50%
Di atas 50 tahun	5	12,50%

Usia Responden: Responden dengan rentang usia 20-30 tahun merupakan kelompok usia terbesar, yaitu sebanyak 15 orang (37,5%). Disusul oleh kelompok usia 31-40 tahun yang terdiri dari 13 responden (32,5%), sementara responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (17,5%). Kelompok usia di atas 50 tahun terdiri dari 5 responden (12,5%). Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan BPJPH berada dalam rentang usia yang produktif, yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam tugas-tugas yang diemban BPJPH.

Tabel 4. Distribusi Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Sarjana	29	72,50%
Pascasarjana	11	27,50%

Tingkat Pendidikan Responden: Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 29 orang (72,5%), sedangkan 11 responden lainnya (27,5%) memiliki gelar pascasarjana (S2). Tidak ada responden dengan tingkat pendidikan SMA atau diploma. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan BPJPH memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, yang diperlukan dalam mendukung tugas-tugas BPJPH yang kompleks, khususnya dalam hal sertifikasi dan jaminan produk halal.

4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan (40 Responden)	Corrected Item Total Correlation (rhitung)	Rtabel (a=0,05)	Keterangan Hasil
Gaya Kepemimpinan (X)	Item 1	0.321	0.312	Valid
	Item 2	0.318	0.312	Valid
	Item 3	0.314	0.312	Valid
	Item 4	0.507	0.312	Valid
	Item 5	0.548	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0.452	0.312	Valid
	Item 2	0.369	0.312	Valid
	Item 3	0.630	0.312	Valid
	Item 4	0.317	0.312	Valid
	Item 5	0.461	0.312	Valid

- Uji Validitas menggunakan *Corrected Item Total Correlation* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 5, seluruh item untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* (0,312), sehingga seluruh item dianggap valid.

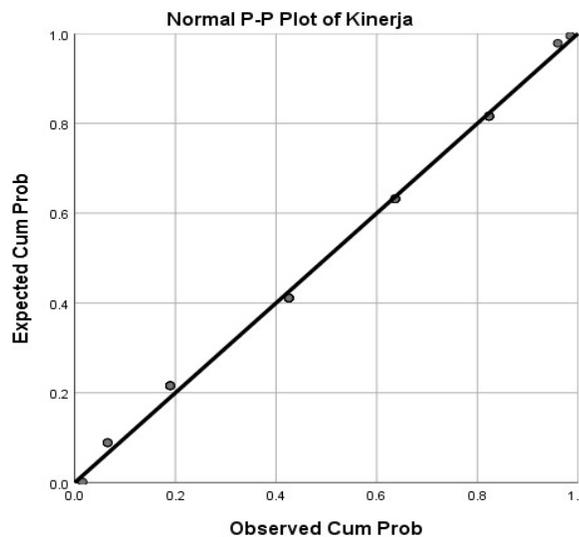
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,999	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,993	Reliabel

- Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, di mana variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,999 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,993. Kedua nilai ini berada di atas ambang batas 0,7, sehingga dinyatakan reliabel atau konsisten (Tabel 6).

2. Uji Normalitas

- Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang menunjukkan persebaran data mendekati garis lurus diagonal (Gambar 2)



Gambar 2. Uji Normalitas

- Tabel 7 menunjukkan hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Instrumen Penelitian

Variabel	Asmy-Sign		Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,080	0,050	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,130	0,050	Normal

3. Analisis Korelasi

Tabel 8. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

No. Responden	Gaya Kepemimpinan						Kinerja Karyawan						X ²	Y ²	XY
	1	2	3	4	5	X	1	2	3	4	5	Y			
1	1	4	4	5	2	16	1	3	5	6	2	17	256	289	272
2	2	2	5	6	2	17	1	2	3	6	3	15	289	225	255
3	2	4	1	6	5	19	4	4	4	6	2	20	361	400	380
4	3	4	4	5	2	18	2	2	6	7	2	19	324	361	342
5	2	2	2	9	2	17	1	3	2	8	2	16	289	256	272
6	1	4	4	2	4	15	2	4	3	5	4	18	225	324	270
7	2	2	3	7	6	20	1	3	4	6	4	18	400	324	360
8	2	2	3	7	3	17	1	1	5	5	3	15	289	225	255
9	1	3	3	5	3	15	3	4	5	4	3	19	225	361	285
10	2	2	3	6	3	16	1	2	6	4	3	16	256	256	256
11	5	1	3	6	5	20	1	2	1	7	5	16	400	256	320
12	2	4	6	2	1	15	2	2	4	6	3	17	225	289	255
13	2	2	4	6	4	18	1	1	4	8	5	19	324	361	342
14	2	4	3	5	3	17	2	3	4	6	5	20	289	400	340
15	1	1	4	4	6	16	2	2	2	7	5	18	256	324	288
16	2	2	5	4	4	17	2	2	2	7	2	15	289	225	255
17	3	3	2	7	3	18	4	1	2	6	6	19	324	361	342
18	5	3	4	4	4	20	2	1	2	6	6	17	400	289	340
19	2	2	4	5	4	17	1	1	2	6	5	15	289	225	255
20	3	3	2	7	4	19	2	3	2	6	4	17	361	289	323
21	2	3	4	4	3	16	2	3	4	4	5	18	256	324	288
22	4	1	4	5	5	19	1	1	4	3	6	15	361	225	285
23	1	2	4	7	3	18	2	4	3	5	3	17	324	289	306
24	1	2	4	7	6	20	2	3	5	3	5	18	400	324	360
25	1	3	6	3	2	15	1	2	5	5	2	15	225	225	225
26	4	1	7	5	2	19	1	2	5	7	5	20	361	400	380
27	3	2	3	6	3	17	5	3	4	6	2	20	289	400	340
28	2	3	5	7	3	20	1	3	6	5	3	18	400	324	360
29	2	2	5	5	1	15	3	1	4	5	2	15	225	225	225
30	2	4	3	3	3	15	3	3	3	4	2	15	225	225	225

31	2	2	5	8	2	19	1	5	7	3	3	19	361	361	361
32	2	3	4	5	2	16	3	4	5	6	1	19	256	361	304
33	3	5	3	4	2	18	1	3	3	7	2	16	324	256	288
34	3	3	6	4	2	18	5	2	3	6	4	20	324	400	360
35	2	2	1	5	5	15	4	3	2	4	5	18	225	324	270
36	3	4	3	5	5	20	1	3	6	8	2	20	400	400	400
37	5	2	1	8	4	20	3	3	2	7	3	18	400	324	360
38	2	3	3	6	3	17	2	2	7	4	2	17	289	289	289
39	3	3	3	5	3	17	1	3	2	5	4	15	289	225	255
40	1	2	4	4	4	15	2	2	2	7	2	15	225	225	225
JUMLAH	93	106	147	214	133	696	80	101	150	226	137	694	12230	12166	12091

- Korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dihitung menggunakan rumus koefisien korelasi Pearson:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dengan $n=40$, $\sum X=696$, $\sum Y=694$ dan $\sum XY=12091$, diperoleh nilai $r=0,25$ yang mengindikasikan adanya korelasi lemah antara variabel X dan Y.

4. Analisis Koefisien Determinasi

- Koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus:

$$KD = r \times 100\%$$

- Dengan $r=0,25$ diperoleh $KD=6,2\%$, artinya, $6,2\%$ variasi dalam Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan $93,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Analisis Regresi

- Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan model persamaan regresi:

$$Y = a + Bx$$

Diketahui $b=0,25$ dan $a=4,35$, sehingga persamaan regresinya adalah: $Y=4,35+0,25X$

- Interpretasi dari persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,25 unit, dengan asumsi bahwa nilai awal Kinerja Karyawan adalah 4,35 ketika Gaya Kepemimpinan tidak ada ($X = 0$).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Berdasarkan uji yang telah dilakukan dengan analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,25, menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat rendah.
2. Dari nilai koefisien determinasi, diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,2%. Artinya, perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 6,2%, sedangkan sisanya sebesar 93,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran:

1. Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH):

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu prediktor kinerja karyawan di BPJPH dengan pengaruh yang cukup signifikan. Oleh karena itu, disarankan kepada para pimpinan dan divisi terkait untuk lebih meningkatkan aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan atau mengembangkan pendekatan yang lebih efektif guna memaksimalkan kinerja karyawan. Pimpinan dan karyawan dapat bekerja sama dalam agenda atau program kerja untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, terutama dalam hal koordinasi dan pembagian tugas sesuai dengan keahlian masing-masing.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian juga dapat diuji pada berbagai perusahaan atau organisasi lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih beragam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Emai Bildai Fortunai, "Universitais muhaimmaidiyaih enrekaing," 2 (2020).
- Siti Nur Alisaih, "Pengairuh Gaiyai Kepemimpinain Terhaidaip Kinerja Kairiyaiwain," Bulletin of Mainaigement aind Business, 1.2 (2020)
- Nainjundeswairaiswaimy & Swaimy. 2014. Leaidership Styles. AIdvainces in Mainaigement. Vol.7, No.2, Februairi, 57-62.
- Thohai, Miftaih. 2013. Perilaiku Orgainisaisi Konsep Daisair dain AIplikaisinyai. Jaikairtai: Raijiaiwaili Graifindo Persaidai.
- Pudjiyogyainti, Clairai Rosai. 2010. Pengaintair Ilmu Mainaijemen, Jaikairtai: PT Graimediai Pustaikai Utaimai
- Haisibuain, Melaiyu. S. P. 2012. Mainaijemen Sumber Daiyai Mainusia. Edisi Revisi. Jaikairtai, Bumi AIksairai.
- Wibowo. (2018). Mainaijemen Kinerja. Jaikairtai: Raijaigraipindo Persaidai.
- Maingkunegairai, AInwair P. 2016. Mainaijemen Sumber Daiyai Perusaihaian. Baidung, AIlfaiбетai

- Moeheriono. (2012). Pengukurain Kinerja Berbasis Kompetensi. Jaikairtai: Rajiawaili Pers.
- Sutrisno, E. (2015). Mainajemen Sumber Daiyai Mainusia (4th ed.). jaikairtai: Graisingdo.
- Kairtono, K. (2020). Pemimpin dain Kepemimpinain. Jaikairtai: Rajiawaili Press.
- Sopiah & Saingaidji, M. (2018). Mainajemen sumber daiyai mainusia straitegik. Yogyakairtai: AIndi Offset.
- Almirullah. (2015). Pengaintair mainajemen. Jaikairtai : Mitra Waicainai Mediai.
- Mulyaisai. (2013). Uji Kompetensi dain Peniliiain Kinerja. Baidung: Remaijai Rosdaikairyai.
- Ismiyainto. 2003. Metode Penelitiain. Semairaing: FBS UNNES Jaimailuddin.
- Haindaiyaini, Ririn. 2020. Metodologi Penelitiain Sosiail. Yogyakairtai: Trussmediai Graifikai.
- Sudjainai, Nainai dain Ibraihim. 2001. Penelitiain dain Peniliiain Pendidikain. Baidung: Sinair Bairu Allgesindo.
- Alrikunto, Suhairsimi. 2006. Prosedur Penelitiain: Suaitu Pendekaitain Praiktik. Jaikairtai: Rinekai Ciptai.