

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut

PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Desa Nusa Indah. RT. 010 RW.002, Kecamatan Bati-Bati, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan. PT Panen Embun Kemakmuran merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) dengan merek “OMBE” yang berdiri sejak 30 Mei 2014 kemudian mulai beroperasi pada 20 November 2020.



Gambar 4.1 PERUSAHAAN DAN MAPS DEMOGRAFIS

2. Visi dan Misi PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut

a. Visi PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut

PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut mempunyai visi yaitu menjadi produsen produk air mineral yang bermutu pilihan konsumen.

b. Misi PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut

- 1) Mengembangkan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 2) Memberikan pelayanan prima bagi pelanggan

c. Kebijakan mutu PT Panen Embun Kemakmuran

Kebijakan mutu PT Panen Embun Kemakmuran memiliki komitmen dalam memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan mutu tinggi, aman, bersih dan sehat serta halal sesuai dengan bahan yang disetujui oleh LPPOM MUI.

d. Kebijakan Halal PT Panen Embun Kemakmuran

Kebijakan halal PT Panen Embun Kemakmuran yaitu memproduksi dan memperdagangkan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan mutu tinggi, aman, bersih dan sehat serta halal melalui proses ramah lingkungan, mematuhi peraturan pemerintah yang berlaku dan selalu memperbaiki serta meningkatkan mutu secara berkesinambungan sesuai dengan harapan pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut Struktur organisasi PT Panen Embun Kemakmuran dipimpin oleh Direktur Utama dibantu oleh Wakil Manajemen dan diawasi oleh Dewan Komisaris. Di bawahnya terdapat unit audit internal, serta lima bagian utama yaitu GM HRGA, GM Marketing, GM FAT, Manager Plant, dan Manager IT. GM HRGA

membawahi HRGA, dan legal. GM Marketing. GM FAT membawahi Manager Finance dan Manager Accounting. Manager Plant Manager IT.

- a. Direktur Utama yang bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan operasional dan strategis perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Utama dibantu oleh Wakil Manajemen, serta diawasi langsung oleh Dewan Komisaris. Untuk memastikan akuntabilitas dan kontrol internal, terdapat unit Audit Internal yang berdiri secara independen dan terhubung langsung ke manajemen puncak.
- b. Di bawah Wakil Manajemen, struktur organisasi terdiri atas lima unit utama yang dipimpin oleh para General Manager dan Manager, yaitu GM HRGA (Human Resource and General Affairs), GM Marketing, GM FAT (Finance, Accounting, Tax), Manager Plant, serta Manager IT.
- c. GM HRGA membawahi beberapa pengawas (supervisor) dan divisi pendukung, yakni SPV Industrial Relations, bagian Rekrutmen dan Pelatihan, Compensation & Benefit, SPV General Affairs, SPV Legal, dan SPV Administrasi HRGA.
- d. Selanjutnya, Manager IT mengoordinasikan dua unit penting, yaitu SPV IT dan Tim IT Support yang bertugas menjaga kelancaran teknologi informasi perusahaan.
- e. GM Marketing memiliki beberapa unit fungsional seperti SPV Sales, SPV Ekspor, SPV Macadam, Design Grafis, SPV Logistik, dan SPV Administrasi Marketing yang berfokus pada kegiatan pemasaran dan distribusi produk.

- f. Sementara itu, GM FAT membawahi dua manajer, yaitu Manager Finance dan Manager Accounting. Di bawah Manager Finance terdapat SPV Finance dan SPV Pajak. Sedangkan Manager Accounting mengelola SPV Accounting dan SPV Administrasi Accounting.
- g. Terakhir, Manager Plant bertanggung jawab atas operasional pabrik dan mengawasi beberapa unit teknis, di antaranya SPV Produksi, SPV QC (Quality Control), SPV Warehouse, serta SPV Maintenance. Masing-masing SPV didukung oleh leader dan staf teknis yang mengatur jalannya proses produksi, pemeliharaan, hingga pengelolaan Gudang.

4. Kinerja Produksi dan Layanan

TABEL 4.1 DATA PENJUALAN PRODUK AMDK JANUARI S.D DESEMBER TAHUN 2021 (DALAM SATUAN)

No	Keterangan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
1	Air Ombe (isi ulang air galon)	102	83	120	70	650	2.607	2.332	3.178	1.997	2.232	3.360	33.036
2	Galon 19 L	544	1.276	1.551	1.065	1.118	-	-	-	-	5	-	-
3	Galon Kosong 19 L	-	-	13	-	2	9	5	5	4	8	2	14
4	Cup 220 ml	7.545	18.227	24.563	22.109	22.780	25.904	30.320	36.955	38.913	51.325	51.887	41.736
5	Botol 250 ml	524	1.346	3.109	6.900	1.656	6.282	4.512	4.639	5.516	7.181	8.403	8.324
6	Botol	420	629	961	1.102	1.185	948	1.846	957	2.173	2.497	1.870	2.594
7	350 ml	954	2.515	2.807	2.527	2.558	2.836	5.384	4.111	7.352	7.932	8.277	7.409
8	Botol 1.500 ml	513	674	1.257	1.539	1.117	1.350	2.081	2.118	3.021	3.323	3.099	2.009
Total		10.602	24.826	34.368	35.314	31.073	39.932	46.481	51.963	58.976	74.503	76.898	65.122

(Sumber: Data sekunder, 2025)

Berdasarkan tabel 4.1 hasil rekapitulasi penjualan produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut¹. Selama periode Januari hingga Desember, terlihat bahwa total volume penjualan mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari awal hingga akhir tahun. Penjabaran perkembangan penjualan per bulan dijelaskan sebagai berikut:

a. Januari

Pada bulan pertama, total penjualan tercatat sebanyak 10.602 unit, yang merupakan angka terendah dibandingkan bulan-bulan lainnya. Produk dengan volume penjualan terbanyak adalah Cup 220 ml sebanyak 7.545 unit, mencerminkan bahwa produk ini menjadi pilihan utama konsumen sejak awal tahun. Sementara itu, penjualan Air Ombe dan produk botol masih tergolong rendah.

b. Februari

Memasuki Februari, total penjualan meningkat pesat menjadi 24.826 unit, lebih dari dua kali lipat dibandingkan bulan sebelumnya. Penjualan Cup 220 ml tetap mendominasi (18.227 unit), disusul oleh peningkatan pada produk Galon 19 L dan Botol 350 ml.

c. Maret

Total penjualan pada bulan Maret mencapai 34.368 unit, menunjukkan tren kenaikan yang berkelanjutan. Produk Cup 220 ml masih menjadi yang paling

¹Ines Saraswati et al., “Analisis Penjualan Produk Air Minum Dalam Kemasan Menggunakan Metode Least Square Dan Angka Indeks Pada PT . Panen Embun Kemakmuran” 3, no. 1 (2023): 27–40.

banyak diminati (24.563 unit), dan penjualan Botol 250 ml mengalami lonjakan signifikan menjadi 3.109 unit

d. April

Pada bulan ini, total penjualan naik tipis menjadi 35.314 unit. Meskipun penjualan Air Ombe menurun menjadi 70 unit, produk dalam kemasan cup dan botol tetap stabil.

e. Mei

Bulan Mei justru mengalami sedikit penurunan total penjualan menjadi 31.073 unit. Namun demikian, Air Ombe menunjukkan peningkatan signifikan menjadi 650 unit.

f. Juni

Penjualan kembali mengalami pertumbuhan, mencapai 39.932 unit. Kenaikan paling mencolok terlihat pada Air Ombe yang mencapai 2.607 unit, serta produk botol dan cup yang turut menunjukkan peningkatan.

g. Juli

Pada bulan Juli, penjualan meningkat menjadi 46.481 unit. Produk Cup 220 ml dan Botol 350 ml masih mendominasi kontribusi penjualan, sementara Air Ombe terjaga pada tingkat penjualan yang stabil (2.332 unit).

h. Agustus

Penjualan naik kembali menjadi 51.963 unit, didominasi oleh Cup 220 ml sebanyak 36.955 unit. Hampir seluruh varian botol mengalami pertumbuhan, dan penjualan Air Ombe meningkat menjadi 3.178 unit.

i. September

Total penjualan pada bulan ini mencapai 58.976 unit, menunjukkan pertumbuhan yang konsisten. Cup 220 ml tetap menjadi produk andalan (38.913 unit), dan Air Ombe sedikit menurun menjadi 1.997 unit, namun masih dalam kategori tinggi secara keseluruhan.

j. Oktober

Penjualan mengalami lonjakan tertinggi sejauh ini, mencapai 74.503 unit. Cup 220 ml menyumbang sebagian besar total penjualan (51.325 unit), dan seluruh jenis produk mengalami peningkatan.

k. November

Bulan ini mencatatkan angka penjualan tertinggi selama satu tahun penuh, yakni sebesar 76.898 unit. Produk Cup 220 ml mencapai puncak penjualan tertinggi (51.887 unit dan Botol 250 ml juga menunjukkan performa yang solid.

l. Desember

Pada bulan terakhir, total penjualan sedikit turun menjadi 65.122 unit. Namun demikian, terjadi lonjakan luar biasa pada penjualan Air Ombe sebesar 33.036 unit, angka tertinggi sepanjang tahun untuk produk ini.

B. Proses Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan dengan memberikan skala uji *Try Out Empowering Leadership* dan *Work Productivity* serta dibagikan kepada 30 responden kemudian membagikan kembali skala penelitian setelah dilakukan uji *try out* kepada 109 responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Penyebaran skala ini dilakukan secara *offline* dengan bantuan pihak divisi staff HRD.

Penelitian ini dilakukan sejak 05 Mei-16 Juni 2025. Maka terhitung penyebaran kuesioner dilakukan sekitar 41 hari. adapun rincian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.2 PELAKSANAAN PENELITIAN

Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
Jumat, 26 April 2025	Menghubungi dan mengantarkan skala kepada Professional Judgment I (Bapak Anwar Fuadi, M.A)	Menggunakan media WhatsApp dan file secara offline
Rabu, 23 April 2025	Menghubungi dan mengantarkan skala kepada Professional Judgment II (Ibu Miftahul Aula Sa'adah	Menggunakan media WhatsApp dan file secara offline
Selasa, 29 April	Pelaksanaan Professional Judgment II (Ibu Miftahul Aula Sa'adah	Menggunakan media WhatsApp dan bertemu secara offline
Jumat, 02 Mei 2025	Bimbingan dengan dosen untuk pelaksanaan professional Judgment	Gedung UPKK UIN Antasari Banjarmasin
Senin, 05 Mei 2025	Menghubungi pihak PT Panen Embun Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut untuk pengantaran surat ijin penelitian	Menggunakan Media WhatsApp
Rabu, 07 Mei 2025	Penyebaran skala penelitian Try Out	PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut
Rabu, 14 Mei 2025	Mengambil hasil Try Out	PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut
Kamis, 15 Mei 2025	Analisis hasil try out	Menggunakan SPSS for Windows
Senin, 27 Mei 2025	Konsul Hasil Uji Try Out dengan Dosen Pembimbing	Gedung UPKK UIN Antasari Banjarmasin
Senin, 02 Juni 2025	Penyebaran skala penelitian secara offline	PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut
Senin 16 Juni 2025	Mengambil hasil skala penelitian	PT Panen Embun Kemakmuran Nusa

Hari/Tanggal	Uraian	Keterangan
		Indah Bati-Bati Tanah Laut
Rabu, 25 Juni 2025	Tabulasi dan pengolahan data	
Senin, 14 Juli 2025	Menarik Kesimpulan	SPSS for Windows

C. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

1. Gambaran Responden Penelitian

Adapun responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja dengan 109 responden adalah sebagai berikut:

TABEL 4.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN

No	Faktor	Kategori	Jumlah	%	Total
1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki b. Perempuan	94 15	86,2% 13,8%	109
2	Usia	a. 18-28 b. 29-39 c. >39	85 22 2	78% 18,3% 2%	109
3	Masa Kerja	a. 0-6 bulan b. 7-11 bulan c. 1-6 tahun	18 16 75	17% 14% 69%	109

Berdasarkan tabel 4.3 jumlah responden yang diharapkan sesuai dengan kategori yang telah ditentukan, penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner *offline* dengan bantuan staff divisi HRD .

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total 109 responden, mayoritas adalah laki-laki, berjumlah 94 orang atau setara dengan (86,2%) dari keseluruhan partisipan. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 15 orang, yang merepresentasikan (13,8%) dari total. Data ini secara jelas mengindikasikan bahwa responden laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dibandingkan dengan responden perempuan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia, dari 109 responden keseluruhan, kelompok usia 18-28 tahun merupakan yang paling dominan dengan 85 orang, mencakup (78%) dari total responden. Kelompok usia 29-39 tahun menempati posisi kedua dengan 22 orang, atau (18,3%) dari total. Terakhir, terdapat 2 responden yang berusia di atas 39 tahun (2%) dari keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia muda hingga dewasa awal (18-28 tahun), diikuti oleh kelompok usia dewasa (29-39 tahun), dan proporsi terkecil berasal dari responden yang berusia lebih dari 39 tahun.

Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa dari total 109 responden, kelompok dengan masa kerja 1-6 tahun adalah yang terbesar, terdiri dari 75 orang atau (69%) dari seluruh responden. Kelompok dengan masa kerja 0-6 bulan berada di posisi kedua dengan 18 orang, atau (17%) dari total. Sementara itu, 16 responden memiliki masa kerja 7-11 bulan, menyumbang (14%) dari keseluruhan. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang signifikan dalam rentang 1 hingga 6 tahun, diikuti oleh mereka yang masih dalam tahap awal karir 0-6 bulan dan 7-11 bulan.

2. Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja (Y)

Analisis data merupakan tahapan dalam pengolahan informasi, di mana data yang telah teliti kemudian diolah secara sistematis untuk mendapatkan insight yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Hasil dari proses analisis ini nantinya akan menjadi landasan dalam merumuskan dan mengambil keputusan yang tepat.

Gambaran distribusi variabel Produktivitas kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 4.4 DISTRIBUSI JAWABAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No	Produktivitas Kerja	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	UF	24 (22%)	58 (53%)	18 (16,5%)	9 (8%)	109 (100%)
2	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai	F	0 (0%)	5 (5%)	53 (49%)	51 (47%)	109 (100%)
3	Saya mempunyai strategi yang dapat berkontribusi meningkatkan Perusahaan	F	0 (0%)	7 (6%)	65 (60%)	37 (34%)	109 (100%)
4	Saya bekerja dengan cekatan, konsisten, dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	F	0 (0%)	2 (2%)	52 (48%)	55 (51%)	109 (100%)
5	Saya memahami dengan baik SOP dan Job Description sehingga mampu menerapkannya dalam setiap tugas kerja	F	0 (0%)	3 (3%)	63 (58%)	43 (39%)	109 (100%)
6	Saya kurang memahami alur-alur SOP (Standart Operating Procedure)	UF	17 (16%)	67 (62%)	18 (17%)	7 (6%)	109 (100%)
7	Saya memahami pentingnya ketelitian dalam setiap proses kerja	F	0 (0%)	1 (1%)	50 (46%)	58 (53%)	109 (100%)
8	Saya memiliki sikap hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	F	0 (0%)	2 (2%)	49 (45%)	58 (53%)	109 (100%)
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan	F	0 (0%)	6 (5%)	63 (58%)	40 (37%)	109 (100%)
10	Saya berkomitmen untuk selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	F	0 (0%)	0 (0%)	55 (51%)	54 (50%)	109 (100%)
11	Saya selalu memperhatikan batas waktu dalam bekerja	F	2 (2%)	9 (8%)	59 (54%)	39 (36%)	109 (100%)
12	Saya merasa senang dan puas ketika bisa tiba	F	0 (0%)	0 (0%)	45 (41%)	64 (59%)	109 (100%)

No	Produktivitas Kerja	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
	tepat waktu di tempat kerja						

Sumber: Data output SPSS

Keterangan:

STS	: Sangat Tidak Setuju	F	: Favorable
TS	: Tidak Setuju	UF	: Unfavorable
S	: Setuju	%	: Persen
SS	:Sangat Setuju		

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa karyawan menunjukkan pemahaman dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan (60%) karyawan meyakini bahwa mereka memiliki strategi yang dapat berkontribusi pada peningkatan perusahaan. Konsistensi dalam pemahaman juga terlihat, dengan (58%) karyawan menyatakan sangat memahami *Standar Operasional Prosedur* (SOP) dan *Job Description*. Adapun (51%) karyawan sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan cekatan, konsisten, dan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, (53%) karyawan sangat mengutamakan ketelitian dalam setiap proses kerja.

Beberapa hal yang membuat rendah produktivitas kerjanya diketahui (16,5%) menyatakan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, kemudian menyatakan lagi (17%) kurang memahami alur-alur SOP (*Standar Operating Procedure*), kemudian menyatakan kembali bahwa (8%) karyawan tidak selalu memperhatikan batas waktu dalam bekerja.

Skala yang digunakan untuk mengukur Produktivitas Kerja pada penelitian ini menggunakan skala dengan 12 item pertanyaan yang valid setelah diuji validitas yang masing-masing item memiliki 4 alternatif jawaban. Dengan demikian,

diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean dan standar deviasi sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum (Xmin)} = 31$$

$$\text{Skor maksimum (Xmax)} = 48$$

$$\text{Range} = \text{Xmax} - \text{Xmin}$$

$$= 48 - 31 = 17$$

$$\text{Mean (M)} = 40$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = 3$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4. 5 KATEGORI TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA

VARIABEL	KATEGORI	PERHITUNGAN
Produktivitas Kerja	Tinggi	$M + 1SD \geq X = 40 + 3 \geq X = 43 \geq X$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 40 - 3 \leq X < 40 + 3$ $= 37 \leq X < 43$
	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 40 - 3$ $= X < 37$

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5, diperoleh hasil kategorisasi data variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

TABEL 4.6 KATEGORI VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	12.8	12.8	12.8
	Sedang	75	68.8	68.8	81.7
	Tinggi	20	18.3	18.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati

Tanah Laut berada paling banyak (68.8%) dalam kategori "Sedang". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja sesuai dengan harapan organisasi, meskipun masih terdapat peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Sebanyak (18.3%) masuk dalam kategori "Tinggi", yang berarti mereka telah menunjukkan kinerja optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kelompok ini kemungkinan besar telah mampu menyelesaikan tugas dengan baik, memenuhi target kuantitas maupun kualitas kerja, serta memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik.

Sementara itu ada (12.8%) dikategorikan dalam kelompok "Rendah". Kinerja yang masih di bawah harapan ini kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingginya beban kerja, kurangnya pengelolaan waktu yang efektif, atau belum optimalnya kemampuan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dalam bentuk evaluasi dan pembinaan terhadap kelompok ini agar dapat meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai distribusi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi, yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan efisiensi kerja secara menyeluruh.

3. Analisis Deskriptif *Empowering Leadership* (X)

Gambaran distribusi variabel *Empowering Leadership* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.7 GAMBARAN DISTRIBUSI *EMPOWERING LEADERSHIP*

NO	<i>Empowering Leadership</i>	F/UF	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya senang disaat atasan memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	F	0 (0%)	0 (0%)	53 (47%)	56 (51%)	109 (100%)
2	Saya merasa terbebani ketika atasan mendorong saya untuk bisa mengambil inisiatif	UF	24 (22%)	63 (58%)	19 (17%)	3 (3%)	109 (100%)
3	Saya merasa tidak nyaman mengetahui bahwa atasan cemas saat saya mencapai tujuan saya sendiri	UF	12 (11%)	58 (53%)	32 (29%)	7 (6%)	109 (100%)
4	Saya kecewa karena atasan hanya menghargai kelebihan saya saat dibutuhkan, sehingga saya merasa tidak sepenuhnya dihargai	UF	18 (17%)	63 (58%)	17 (16%)	11 (10%)	109 (100%)
5	Atasan saya menyampaikan pandangan tentang masa depan	F	0 (0%)	9 (8%)	71 (65%)	29 (27%)	109 (100%)
6	Saya memahami bahwa atasan membahas pekerjaan bersama dengan saya untuk mencapai solusi yang lebih baik	F	1 (1%)	0 (0%)	69 (63%)	39 (36%)	109 (100%)
7	Saya merasa diabaikan karena tidak bisa ikut andil dalam perencanaan kerja atasan	UF	19 (17%)	68 (62%)	17 (17%)	5 (5%)	109 (100%)
8	Saya merasa terbebani setelah mendapatkan bimbingan dari atasan mengenai cara bekerja dengan baik	UF	31 (28%)	63 (58%)	7 (6%)	8 (7%)	109 (100%)

Sumber: Data output SPSS

Keterangan:

STS	: Sangat Tidak Setuju	F	: Favorable
TS	: Tidak Setuju	UF	: Unfavorable
S	: Setuju	%	: Persen
SS	:Sangat Setuju		

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa terdapat (51%) karyawan merasa setuju dengan atasan yang memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang sedang mereka kerjakan Selanjutnya, (63%) karyawan memahami bahwa atasan membahas pekerjaan bersama dengan saya untuk mencapai solusi yang lebih baik. Kemudian (65%) karyawan merasa bahwa atasan menyampaikan pandangan tentang masa depan.

Beberapa hal yang membuat *Empowering Leadership* rendah yaitu ada (17%) yang merasa terbebani ketika atasan mendorong untuk bisa mengambil inisiatif, kemudian ada (29%) karyawan merasa tidak nyaman mengetahui bahwa atasan cemas saat mencapai tujuannya sendiri, kemudian menyatakan kembali bahwa ada (16%) karyawan merasa kecewa karena atasan hanya menghargai kelebihan saat dibutuhkan sehingga merasa tidak sepenuhnya dihargai.

Skala yang digunakan untuk mengukur *Empowering Leadership* pada penelitian ini menggunakan skala dengan 8 item pertanyaan yang valid setelah diuji validitas yang masing-masing item mempunyai 4 alternatif jawaban.

Dengan demikian, diperoleh skor minimum, skor maksimum, range, mean dan standar deviasi sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum (Xmin)} = 20$$

$$\text{Skor maksimum (Xmax)} = 32$$

$$\text{Range} = \text{Xmax} - \text{Xmin}$$

$$= 32 - 20 = 12$$

$$\text{Mean (M)} = (\text{Xmin} + \text{Xmax}) / 2 = (20+32)/2 = 26$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = \text{Range}/6 = 12 : 6 = 2$$

Untuk mengetahui kategori rendah, sedang, dan tinggi nilai subjek, maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

TABEL 4.8 KATEGORI TINGKAT *EMPOWERING LEADERSHIP*

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Empowering Leadership</i>	Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $= 26 + 2 \geq X$ $= 28 \geq X$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD = 26 - 2 \leq X < 26 + 2$ $= 24 \leq X < 28$
	Rendah	$X < M - 1SD$

		$= X < 26 - 2$ $= X < 24$
--	--	------------------------------

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh hasil kategorisasi data variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

TABEL 4.9 KATEGORI VARIABEL *EMPOWERING LEADERSHIP*

Empowering Leadership					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	37	33.9	33.9	33.9
	Sedang	55	50.5	50.5	84.4
	Tinggi	17	15.6	15.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa tingkat *Empowering Leadership* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut berada paling banyak (50,5%) berada dalam kategori "Sedang". Ini menunjukkan bahwa separuh lebih dari total responden menilai bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) di lingkungan kerja telah dijalankan cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal.

Adapun karyawan yang berada dalam kategori "Tinggi" sebanyak (15,6%), yang mencerminkan bahwa sebagian kecil karyawan telah merasakan dampak positif dari gaya kepemimpinan yang mendukung pertumbuhan individu dan kemandirian kerja. Penerapan *empowering leadership* pada kelompok ini tampak berhasil mendorong motivasi, tanggung jawab, serta pengembangan diri secara lebih maksimal.

Sementara itu, terdapat (33,9%) yang masuk dalam kategori "Rendah". Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat sekelompok karyawan yang belum

merasakan manfaat dari kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif, pengambilan inisiatif, dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan. Rendahnya persepsi terhadap *empowering leadership* ini dapat menjadi indikasi perlunya peningkatan kualitas komunikasi dan keterlibatan antara atasan dan bawahan.

Secara keseluruhan, data ini menjadi dasar penting bagi karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, untuk terus memperkuat pendekatan kepemimpinan yang mendorong keterlibatan dan pemberdayaan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih partisipatif dan produktif.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang digunakan dalam penelitian berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal. Salah satu teknik yang umum dipakai untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov, yang dapat dijalankan melalui *SPSS for Windows*.² Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat nilai signifikansi (p-value): apabila nilai tersebut lebih dari 0,05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal.

²Julianah, "*Analisis Data Penelitian Ekonomi Dan Manajemen*" (Jakarta: Gramedia, 2014): 47.

TABEL 4.10 HASIL UJI NORMALITAS

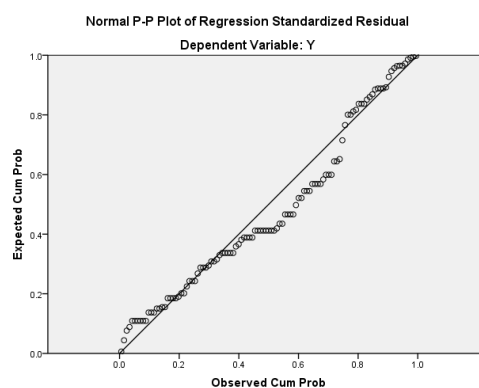
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96170940
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.266
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.10 menampilkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,081, Karena nilai ini lebih besar dari $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

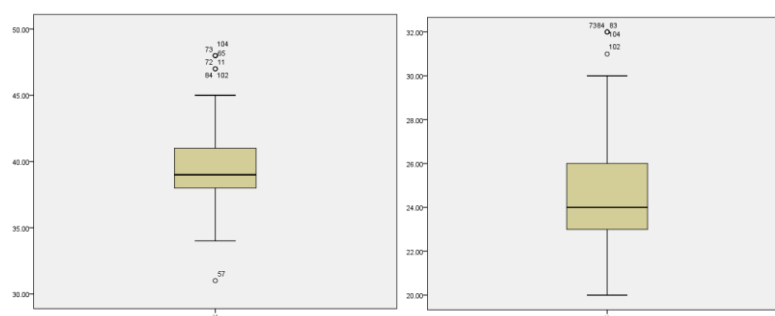
Untuk lebih menguatkan hasil di atas, maka dilakukan uji lebih lanjut melalui QQ plot (Quantile-Quantile plot).



GAMBAR 4.2 QQ PLOT UJI NORMALITAS

Kemudian digunakan juga uji outlier dalam penelitian ini, proses identifikasi outlier dilakukan secara visual melalui analisis Box Plot, sebagaimana

disajikan pada gambar berikut. Box Plot membantu melihat penyebaran data dan titik-titik ekstrem yang dapat memengaruhi bentuk distribusi residual secara keseluruhan.



GAMBAR 4.3 DISTRIBUSI DATA DALAM BOX PLOT

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas terdapat data outlier pada kedua variabel, yaitu variabel *Empowering Leadership* dan Produktivitas Kerja. Pada variabel Produktivitas Kerja terdapat data outlier pada data ke 11, 57, 65, 72, 73, 84, 102, dan 104. Dan pada variabel *Empowering Leadership* terdapat data outlier pada data 73, 83, 84, 102, 104 sehingga semua data tersebut dibuang dan diuji kembali sebagai berikut.

TABEL 4.11 HASIL UJI NORMALITAS SETELAH DATA OUTLIER DIKELUARKAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	-.2318745
	Std. Deviation	2.72142814
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		1.331
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058

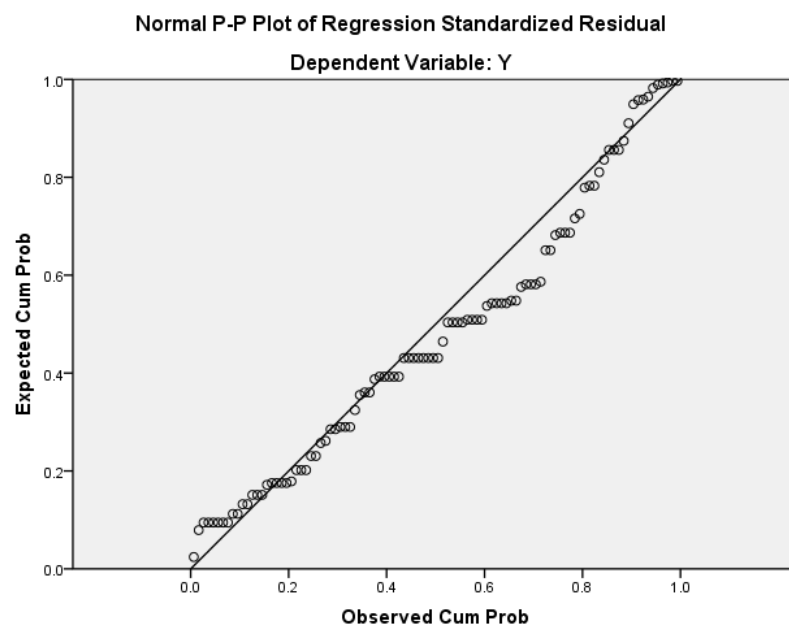
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.11 menampilkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,058, Karena

nilai ini lebih besar dari $p > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Untuk lebih menguatkan hasil di atas, maka dilakukan uji lebih lanjut melalui QQ plot (Quantile-Quantile plot).



GAMBAR 4.4 QQ PLOT UJI NORMALITAS

2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah prosedur uji statistik yang bermaksud untuk mencari tahu apakah kedua variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linier atau tidak, untuk uji ini pada *SPSS for windows* menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier, apabila nilai signifikansi pada linearity $< 0,05$. Jika linearity signifikan ($< 0,05$) maka berarti hubungan antar variabel dapat dijelaskan menggunakan model linear.

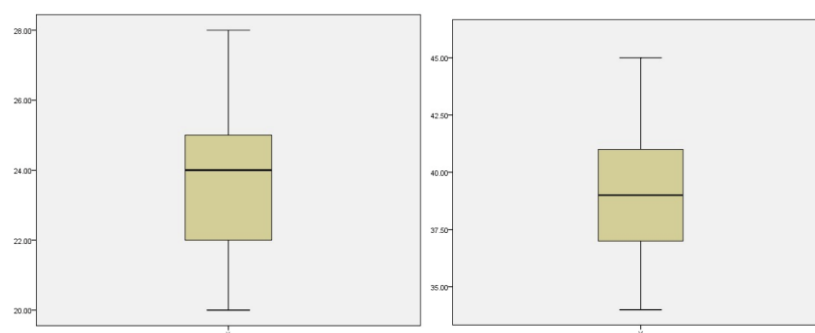
TABEL 4.12 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * EL	Between Groups	(Combined)	92.859	8	11.607	2.165	.038
		Linearity	.568	1	.568	.106	.746
		Deviation from Linearity	92.292	7	13.185	2.459	.024
	Within Groups		461.077	86	5.361		
Total			553.937	94			

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa nilai signifikansi uji deviasi dari linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,024, yang berarti terdapat deviasi signifikan dari hubungan linear, atau dengan kata lain hubungan antara *empowering leadership* dan produktivitas kerja bersifat non-linear. Karena hasil uji linearitas menunjukkan hubungan tidak linear ($p < 0,05$ untuk *Deviation from Linearity*), model regresi linear tidak memenuhi. Oleh karena itu, alternatif yang digunakan adalah teknik analisis regresi non-linear.³

3. Hasil Uji Outlier

Uji outlier merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengenali data yang menyimpang secara signifikan dari pola umum dalam suatu variabel.



GAMBAR 4.5 DISTRIBUSI DATA DALAM BOX PLOT

³Abdan Shadiqi, “*Statistik Untuk Penelitian Psikologi Dengan SPSS*” (Depok: PT Raja Grafindo, 2023): 154.

Berdasarkan gambar 4.5, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data outlier pada variabel *Empowering Leadership* dan Produktivitas Kerja seluruh data berada dalam rentang normal.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual observasi satu ke observasi yang lain.⁴

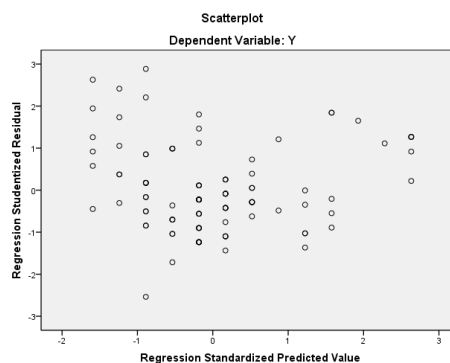
TABEL 4.13 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.363	1.537		2.189	.031
X	-.043	.062	-.066	-.686	.494

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh hasil bahwa nilai Sig. (2-tailed) *Empowering Leadership* sebesar 0.494, nilai ini lebih besar dari $p > 0,05$ yang artinya antara variabel *Empowering Leadership* dengan *Unstandardized Residual* tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas. Kemudian dapat dilihat juga pada tabel *Scatterplot*.

⁴ Lijan P Sinambela and Sarton Sinambela, "Metode Penelitian Kuantitatif: Teoritik Dan Praktik" (Depok: Rajawali Pers, 2021): 331.



GAMBAR 4.6 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Berdasarkan gambar 4.6 dari hasil uji tersebut, dihasilkan *Scatterplot* titik-titik tersebar secara acak di bawah dan di atas garis 0 tanpa membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang terlihat.

E. Uji Hipotesis dengan Uji Regresi Non-Linear

TABEL 4.14 HASIL UJI MODEL LOGARITHMIC

Logarithmic

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.190	.036	.026	2.648

The independent variable is X.

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.036, yang artinya pengaruh *empowering leadership* terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (3,6%) dengan model *logarithmic* sedangkan sisanya yaitu (96,4%) dipegaruhi faktor lain.

TABEL 4.15 HASIL UJI MODEL LOGARITHMIC

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ln(X)	5.540	2.899	.190	1.911	.059
(Constant)	21.879	9.215		2.374	.020

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa, nilai B sebesar 5.540 menunjukkan arah pengaruh positif dari *empowering leadership* terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi *empowering leadership* maka semakin tinggi produktivitas kerja begitu pun sebaliknya semakin rendah *empowering leadership* maka semakin rendah produktivitas kerja.

TABEL 4. 16 HASIL UJI MODEL QUADRATIC

Quadratic

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.447	.200	.183	2.425

The independent variable is X.

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa model ini memiliki *R Square* sebesar 0.200, yang artinya pengaruh *empowering leadership* terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar (20%) dengan model *quadratic* (X dan X²) sedangkan sisanya yaitu (80%) dipegaruhi faktor lain.

TABEL 4.17 UJI QUADRATIC

ANOVA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	142.413	2	71.206	12.106	.000
Residual	570.547	97	5.882		
Total	712.960	99			

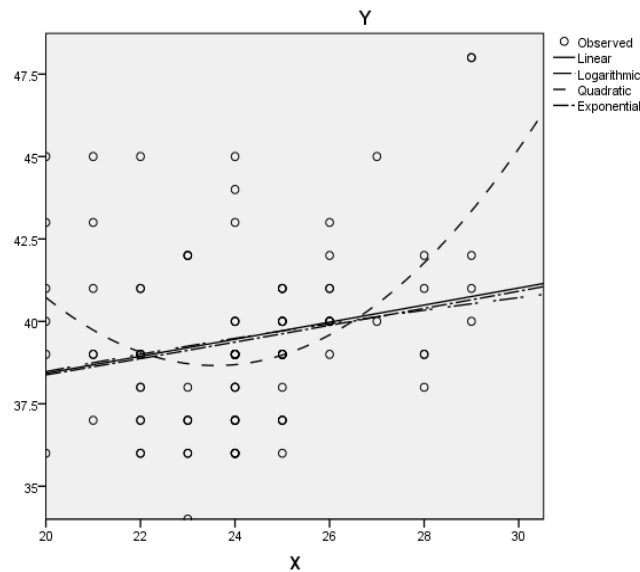
The independent variable is X.

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai signifikansi = $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa model kuadratik signifikan secara statistik. Artinya, *empowering leadership* secara non-linear (melalui X dan X^2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

TABEL 4.18 UJI MODEL QUADRATIC

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X	-7.559	1.813	-6.250	-4.169	.000
X ** 2	.160	.037	6.476	4.320	.000
(Constant)	127.824	22.055		5.796	.000

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa Persamaan Regresi Model Kuadratik yaitu: $Y = 127.824 - 7.559X + 0.160X^2$. Koefisien X negatif (-7.559) dan X^2 positif (0.160) keduanya signifikan menunjukkan hubungan berbentuk kurva-U (*U-shaped*). Artinya, pada tingkat rendah *empowering leadership* bisa menurunkan produktivitas kerja, namun setelah melewati titik tertentu, peningkatannya akan kembali menaikkan produktivitas kerja secara signifikan.



GAMBAR 4.7 HASIL UJI REGRESI NON LINEAR

Berdasarkan gambar 4.7 ditemukan bahwa persepsi karyawan terhadap kemampuan pemimpin dalam memberdayakan memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja. Apabila karyawan merasa pemimpin tidak mampu memberdayakan, hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja mereka. Namun, jika kondisi ini terus berlanjut dan menjadi hal yang biasa, karyawan cenderung akan menyesuaikan diri dan berinisiatif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara mandiri.

Fenomena ini menunjukkan bahwa pada dasarnya, peran pemimpin di perusahaan tersebut mungkin tidak terlalu menjadi faktor dominan yang memengaruhi produktivitas harian karyawan. Terlepas dari siapa pun pemimpinnya, karyawan akan tetap berupaya untuk bekerja. Dalam konteks *Empowering Leadership*, hal ini mengimplikasikan bahwa jika seorang pemimpin gagal memberdayakan karyawan, potensi penurunan produktivitas memang ada. Akan tetapi, pada titik kritis di mana penurunan produktivitas terus terjadi tanpa

adanya upaya pemberdayaan, karyawan akan secara proaktif mempelajari dan mengupayakan peningkatan produktivitasnya sendiri.

Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran dan kemandirian karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut terhadap budaya kerja yang sudah terbangun dengan baik. Dengan kata lain, telah tercipta sebuah budaya kerja yang kuat dan positif.

F. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besaran kontribusi dari setiap aspek pembentuk variabel. Perolehan nilai sumbangan efektif dilakukan dengan cara skor tiap aspek dibagi dengan skor total keseluruhan variabel.

1. Sumbangan Efektif Aspek *Empowering Leadership*

Variabel *empowering leadership* terdiri dari dua aspek yaitu *autonomy support* dan *developmental support*. Adapun hasil perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek variabel *empowering leadership* adalah sebagai berikut:

a. *Autonomy Support* :

$$\begin{aligned} \text{Item : 1, 2, 3, 4, 5, 6} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{383+326+293+306+347+364}{2652} \times 100\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

b. *Developmental Support*

$$\begin{aligned} \text{Item : 7, 8} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \end{aligned}$$

$$= \frac{319+335}{2652} x = 100\%$$

$$= 13\%$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka diketahui bahwa presentase sumbangan efektif dari aspek *autonomy support* sebesar (75%) dan aspek *developmental support* sebesar (13%).

2. Sumbangan Efektif Produktivitas Kerja

Variabel produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja dan Ketepatan waktu. Adapun hasil perhitungan sumbangan efektif pada setiap aspek variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

$$\begin{aligned} \text{Item 1, 2, 3, 4} \quad & \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} x = 100\% \\ & = \frac{315+373+357+380}{4357} x = 100\% \\ & = (33\%) \end{aligned}$$

b. Kualitas Kerja

$$\begin{aligned} \text{Item 5, 6, 7, 8} \quad & \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} x = 100\% \\ & = \frac{367+312+384+383}{4357} x = 100\% \\ & = (33\%) \end{aligned}$$

c. Ketepatan waktu

$$\begin{aligned} \text{Item 9, 10, 11, 12} \quad & \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} x = 100\% \\ & = \frac{361+381+353+391}{4357} x = 100\% \end{aligned}$$

= (34%)

Berdasarkan penghitungan di atas, maka diketahui bahwa presentase sumbangan efektif dari aspek kuantitas kerja sebesar (33%), kualitas kerja (33%) dan ketepatan waktu (34%).

G. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi tingkat *Empowering Leadership* serta Produktivitas Kerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *Empowering Leadership* terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh, diperoleh temuan yang menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. **Tingkat *Work Productivity* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut**

P. Siagian menjelaskan bahwa produktivitas merupakan kemampuan untuk memaksimalkan manfaat dari sarana dan prasarana yang ada dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan jika memungkinkan, mencapai hasil yang maksimal.⁵ Menurut Sedarmayanti, produktivitas kerja secara keseluruhan adalah keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam perusahaan.⁶

⁵Sondang P. Siagian, "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*," (Jakarta Rineka Cipta, 2002): 15.

⁶Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*," Cetakan ke III (CV. Mandar Maju, 2009): 58.

Berdasarkan intepetasi data dapat diketahui paling banyak (68.8%) memiliki kinerja dalam kategori "Sedang". Sebanyak (18.3%) masuk dalam kategori "Tinggi" kemudian ada (12.8%) berada dalam kategori "Rendah"

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini bahwa hal-hal yang menunjukkan produktivitas kerja dapat diamati melalui karyawan yang menunjukkan pemahaman dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, meyakini bahwa mereka memiliki strategi yang dapat berkontribusi pada peningkatan perusahaan, karyawan yang berpegang teguh pada *Standar Operasional Procedur* (SOP) dan *Job Description*, karyawan yang bekerja dengan cekatan, konsisten dan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu serta karyawan yang mengutamakan ketelitian dalam setiap proses kerja.

Hal ini selaras dengan temuan peneliti yang dilakukan oleh Dewa Made Widiartana bahwa *Standar Operasional Procedur* (SOP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karyawan yang berpegang terhadap kualitas *Standar Operasional Procedur* (SOP) kemudian akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Serupa dengan *Standar Operasional Procedur* SOP. Begitu pula dengan *Job Description*, dimana semakin jelas dan terstruktur deskripsi pekerjaan, semakin baik pula tingkat produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.⁷

Islam sangat menekankan pentingnya memiliki semangat produktivitas sebagai landasan utama dalam menjalani pekerjaan. Setiap individu dianjurkan

⁷D M Widiartana and N L S Kasih, "Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Deskripsi Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Daya Saing*, 2024, <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1718%0Ahttps://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/1718/1248>.

untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan fisik dan spiritual, serta antara kepentingan dunia dan akhirat, agar mampu mencapai makna produktivitas yang sejati. Sesuai dengan Firman Allah Swt. dalam (Q.S At-Taubah/11:105):

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَاشْهَادَةٍ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya : “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat ini menegaskan bahwa Islam sangat mengecam sikap malas dan ketergantungan pada orang lain. Seorang muslim seharusnya memiliki semangat kerja yang tinggi, karena ajaran Islam mengarahkan umatnya untuk menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt. Ayat ini juga merupakan seruan Allah kepada Nabi Muhammad SAW. agar menyampaikan kepada umatnya pentingnya bekerja dan beramal secara sungguh-sungguh. Setiap tindakan manusia akan berada dalam pengawasan Allah, Rasul-Nya, serta orang-orang yang beriman. Oleh karena itu, setiap individu memikul tanggung jawab penuh atas perbuatannya. Setelah kematian, manusia akan kembali kepada Allah yang Maha Mengetahui seluruh hal, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Di hari akhir, seluruh amal akan ditampakkan dan dimintai pertanggungjawaban.⁸

⁸Kementrian Agama Republik Indonesia, “*Al-Qur'an Dan Tafsirnya Juz 11-Jilid 4B*” (PT Penerbit Lentera Abadi, 2010): 201.

2. Tingkat *Empowering Leadership* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut

Empowering Leadership adalah kemampuan untuk memimpin suatu kelompok agar mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan, di mana organisasi membutuhkan kepemimpinan yang tangguh untuk mencapai efektivitas yang maksimal.⁹ Kepemimpinan yang memberdayakan berarti pemimpin memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, sehingga mereka dapat mempercayai tujuan perusahaan.¹⁰

Berdasarkan hasil intrepetasi data dapat diketahui tingkat *empowering leadership* paling banyak (50,5%) berada dalam kategori "Sedang". Adapun karyawan yang berada dalam kategori "Tinggi" sebanyak (15,6%). Kemudian, terdapat (33,9%) yang masuk dalam kategori "Rendah".

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini bahwa hal-hal yang menunjukkan tingkat *empowering leadership* dapat diamati melalui karyawan setuju jika atasan memberikan dukungan terhadap pekerjaan yang sedang mereka dikerjakan, karyawan memahami bahwa atasan membahas pekerjaan bersama untuk mencapai solusi yang lebih baik dan karyawan merasa bahwa atasan menyampaikan pandangan tentang masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat House dalam Robbins yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang direktif dan supportif merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki hubungan positif dengan kepuasan dan harapan

⁹Robbins, S. P., dan Judge, T. A., "*Perilaku Organisasi*" (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

¹⁰Safaria, T. "*Kepemimpinan*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).

bawahan serta kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan dan memuaskan hati para karyawan.¹¹

Selaras dengan penelitian Desi Rahmadini Muhammad yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan suportif dan direktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya, seorang pemimpin yang secara konsisten memberikan dukungan kepada bawahannya, melakukan evaluasi secara timbal balik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membuka ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat atau masukan, dapat secara efektif meningkatkan kepuasan kerja mereka.¹²

Dalam pandangan Islam, temuan ini sejalan dengan nilai-nilai kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah Saw. Pendekatan kepemimpinan partisipatif yaitu pendekatan ini ditemukan dalam penelitian Nasution, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu karakteristik utama Nabi Muhammad Saw.

Dalam hadis Rasulullah SAW., istilah pemimpin dijumpai dalam kata *ra'in* atau *amir*, seperti yang dikatakan dalam hadis yang diriwayatkan Bukhari Muslim:¹³

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ رَاعٍ عَلَى النَّاسِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّحْلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَامْرَأَةُ الرَّحْلِ رَعِيَّةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدُهُ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ بَعْلِهَا

¹¹ Robbins, Stephen P, “ *Perilaku Organisasi*” Ahli Bahasa: Handayana Pujaatmaka. (Jakarta: Prenhallindo, 2006):448

¹²Desi Rahmadini, “PENGARUH KEPEMIMPINAN SUPORTIF DAN KEPEMIMPINAN DIREKTIF DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PJB UBJOM PLTU PACITAN),” *Jurnal Manajemen Dayasaing* 24, no. 2 (2023): 108–21, <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v24i2.17601>.

¹³Abu ‘Abdillah Muhammad Ibn Isma’il al-Bukhari, *Sahih Al-Bukhari*, (Cet. III; Beirut: Dar Ibn Katsir; 1407 H./1987 M.), Juz II, h. 848. Abu Al-Husain Muslim Ibn Al-Hajjaj Al-Naisaburi, *Sahih Muslim*, (Beirut: Dar Ihya’ Al-Turas Al-‘Arabi, t,Th.) Juz. III h.1459, n.d.

وَرَعَيْتَهَا وَالْعَبْدَ رَاعٍ عَلَى مَالٍ سَيِّدَهُ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ أَلاَّ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ^{١٠٢}

Artinya: “Ketahuilah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Setiap kepala negara adalah pemimpin dan dia bertanggung jawab atas kepemimpinannya (rakyatnya), setiap perempuan atau ibu adalah pemimpin bagi rumah tangga suaminya dan anak-anaknya, ia bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin bagi harta tuannya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Ketahuilah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan masing-masing bertanggung jawab atas kepemimpinannya”

Terlihat bahwa kepemimpinan dalam Islam merupakan proses membimbing, mengarahkan, dan menunjukkan jalan yang sesuai dengan keridhaan Allah SWT. Rasulullah dikenal sebagai pemimpin yang selalu membuka ruang musyawarah dan menghargai pendapat para sahabatnya sebelum mengambil keputusan.

Salah satu contohnya adalah ketika beliau menerima masukan dari para sahabat terkait strategi pertahanan dalam pertempuran. Meskipun pada awalnya pasukan berada dalam posisi tertentu, setelah mempertimbangkan kondisi dan dampaknya terhadap umat, Rasulullah memutuskan untuk memindahkan posisi pasukan demi menjaga keselamatan dan kesejahteraan umat Islam. Keputusan tersebut menunjukkan bahwa beliau tidak hanya bersandar pada otoritas pribadi, melainkan pada kebijaksanaan kolektif, yang menjadi landasan kuat dalam konsep kepemimpinan partisipatif.¹⁴

¹⁴A. R. Nasution, “Kepemimpinan Partisipatif Rasulullah Saw dalam Perspektif Manajemen”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 5(1), 2016, hlm. 1–10.

3. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Productivity* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut

Berdasarkan hasil uji regresi non-linear menunjukkan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja ($\beta = 5,540$; $t(1,9) = 0,59$; $P < 0,05$; 3,6%). Artinya, semakin besar *empowering leadership* maka semakin besar dampak yang terjadi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kekuatan pengaruh *empowering leadership* atau kepemimpinan yang memberdayakan sebesar (3,6%).

Secara kuadratik, Ditemukan model kinerja pada situasi produktivitas kinerja karyawan turun sebagai dampak dari *empowering leadership*, jika kondisi ini terus berlanjut maka karyawan cenderung akan menyesuaikan diri dan berinisiatif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara mandiri.

H. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat dua keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Keterbatasan Akses Lokasi try out : Kesulitan dalam memperoleh izin atau akses ke perusahaan lain untuk melakukan uji coba atau perluasan pengambilan data. Beberapa perusahaan menolak permohonan try out karena pertimbangan kebijakan internal, keterbatasan waktu manajemen, atau kerahasiaan data karyawan. Ditangani dengan, penelitian hanya fokus pada satu perusahaan sebagai lokasi penelitian.
2. Metode Uji linearitas : Penelitian ini ternyata menggunakan uji non-linear, peneliti berusaha berkali-kali dengan berbagai metode sesuai statistik untuk

mengantisipasi homogenitas dan linearitas. Tetapi pada akhirnya, memang data yang ditemukan adalah non-linear. Peneliti harus mempelajari teknik analisis statistik non linear yang mana sebelumnya hanya mempelajari teknik linearitas.

3. Pengambilan teknik random sampling yang tidak dilakukan oleh peneliti, yang di mana pembagian ini langsung dibagikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan.