

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GERAJ BURGER INDONESIA CABANG PANAM PEKANBARU

Oleh

Arhipen Yapentra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)

Jln.HR.Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp.(0761) 63237

Email : arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

ABSTRACT : This study investigates how leadership influences employee performance at the Burger Indonesia outlet in Panam Pekanbaru, Riau. A census of 38 employees was surveyed using Likert-scaled questionnaires, and simple linear regression was applied. Results reveal that leadership has a positive and significant effect on performance ($\beta = 0.564$, $t = 4.093$, $p < 0.001$), explaining 31.8 percent of performance variance ($R^2 = 0.318$). Employees perceive leadership practices—especially motivation, participative decision-making, and clear delegation—as key drivers of higher work quality, timeliness, and productivity. Nevertheless, disciplinary data and absenteeism records indicate areas where leadership enforcement could improve. The study recommends that managers intensify participatory decision-making, consistent sanctions, and regular motivation sessions to sustain performance. Future research should integrate additional variables (e.g., work environment, compensation) to capture the remaining 68.2 percent of unexplained variance

Keyword : *Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau instansi didirikan dengan berbagai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola dengan baik, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia nya secara efektif dan efisien.

Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, baik sebagai karyawan, juga memegang peranan yang menentukan, karena berkembang atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia, yang mempunyai peranan sebagai penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi.

Di dalam suatu organisasi itupun terdapat suatu kepemimpinan, dimana kepemimpinan ini mempunyai peranan sentral dalam perusahaan, pimpinan memiliki peranan yang amat penting, bahkan bisa dikatakan menentukan dalam usaha melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Memang benar

bahwa pimpinan baik secara individual maupun kelompok tidak mungkin dapat bekerja sendirian, pimpinan juga membutuhkan sekelompok orang yang dikenal sebagai karyawan, yang bisa digerakkan sedemikian rupa agar karyawan tersebut memberikan pengabdian dan sumbangsihnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efektif, efisien dan produktif.

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang baik akan menciptakan motivasi pada diri setiap karyawannya, sehingga dengan motivasi tersebut akan menimbulkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Pimpinan perlu bijaksana dalam mengelola karyawannya, karena yang dihadapi bukanlah mesin akan tetapi menyangkut kejiwaan dan kebutuhan

psikologis. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut bisa dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja, oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu menciptakan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Sejalan dengan perkembangan tersebut, maka syarat-syarat pelaksanaan tugas semakin berat dan terperinci dalam tiap bidang kegiatan. Untuk mengimbangi perkembangan tersebut, setiap perusahaan perlu melakukan berbagai program kerja terhadap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas efisiensi dan perbaikan sikap pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Semakin lama sebuah

perusahaan berdiri, maka semakin banyak tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan tersebut, seperti masalah baru dan peralatan baru. Oleh karena itu kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, agar bisa tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, serta dapat berkontribusi lebih agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan khususnya pada Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru.

Dari tabel pelanggaran aturan terkait absensi, pemimpin terlihat tidak maksimal dalam memberikan sanksi yang memberikan dampak jera dan edukatif sehingga berdampak kepada kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat misalnya melalui realisasi penjualan yang dicapik sebagaimana table berikut :

Tabel 1
Target Realisasi Kinerja Karyawan pada PT. Sari Burger
Indonesia Pekanbaru Tahun 2020-2024

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2020	2.510.230.000	3.027.480.000	120.60%
2021	3.130.450.000	2.162.892.000	69.09%
2022	2.432.560.000	2.876.125.000	118.23%
2023	3.250.590.000	3.064.875.000	94.28%
2024	3.195.120.000	2.913.472.000	91.1%

Sumber : Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru, 2024

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa target realisasi kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya, dimana pada tahun 2019 persentasenya sebesar 120,60%. Pada tahun 2020 persentase mengalami penurunan drastis sebesar 69,09%. Dan pada tahun 2021 persentase kembali mengalami kenaikan yang cukup besar yaitu sebesar 118,23%. Pada tahun 2022 persentase kembali mengalami penurunan sebesar 94,28%. Dan pada tahun 2023 persentase mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 91,1%.

Dari hasil observasi yang dilakukan, beberapa karyawan menyebutkan bahwa *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Volume 16, Nomor : 1, 27 Juni 2025

kepemimpinan pada Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- Pemimpin kurang memperhatikan pendapat karyawan dalam mengambil keputusan, misalnya pada saat di adakannya meeting.
- Pemimpin kurang melakukan pemberian motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja sama dalam bekerja.
- Pemimpin mendorong untuk tercapai target yang telah ditetapkan dengan berbagai

kegiatan yang dilakukan dan lebih banyak diserahkan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen didalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala social yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok.

Menurut Taryaman (2016;7) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2016;127) bahwa pemimpin (leader) adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017;273) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Dari kutipan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengatur serta menunjukkan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Ada beberapa tiori tentang kepemimpinan dari beberapa literature, menurut Ann Gilley dalam Suryada (2015;95) adalah sebagai berikut :

a. Trait-factor Theory

Teori berdasarkan pada sifat faktor yang difokuskan pada penemuan gaya yang universal yang cocok untuk semua situasi.

b. Leadership Style Theory

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelo mpok ke arah pencapaian tujuan.

c. Leadership Skill Theory

Pendekatan mengambil keputusan berpusat pada kepemimpinan. Pendekatan keterampilan menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengetahuan tertentu yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.

d. Situasional Leadership Theory

Teori mengembangkan pendekatan kepemimpinan menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan adaptif yang mixed mendelegasikan, mendukung, melatih, dan mengarahkan sesuai keadaan.

e. Contingency Theory

Istilah kontigensi digunakan untuk mencerminkan seberapa baik gaya pemimpin sesuai konteks. Teori contingency menggambarkan situasi baik kepemimpinan tugas termotivasi.

f. Path-Goal Theory

Path-goal Theory menggunakan penelitian tentang motivasi untuk mendapatkan tujuan organisasi yang dicapai.

g. Leader Member Exchange Theory

Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut hubungan antara kedua nya.

h. Trasnformasional Leadership Theory

Kepemimpinan transformasi melibatkan nilai-nilai etika, dan tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan memperlakukan bawahan sebagai manusia penuh dan dimasukkan kepemimpinan karismatik dan visioner.

Selanjutnya menurut Nawawi dalam Busro (2018;220) ada lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Fungsi instruktif

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

b. Fungsi konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif, dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari para bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

c. Fungsi partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi, dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

d. Fungsi delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

e. Fungsi pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

a. Faktor kemampuan personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang didapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan. Jika tidak, hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standart. Sebaliknya jika manusia lahir dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standart pula. Dengan demikian antara potensi bawaan

dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal yang sangat tidak terpisahkan. Faktor menentukan hebatnya seorang pemimpin.

b. Faktor jabatan

Jabatan merupakan struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya akan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai jabatan dan yang lain tidak, maka akan kalah pengaruh. Sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

c. Situasi dan kondisi

Situasi merupakan kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau, maka akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin karismatik. Jika kebutuhan organisasi sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas, maka kehadiran pemimpin yang memiliki kemampuan kepemimpinan spiritual merupakan hal yang signifikan. Begitulah situasi berbicara, situasi akan memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat waktu yang tepat atau tidak.

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) diantaranya sebagai berikut :

a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing – masing. Selain itu, kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi para pegawai sangat diperlukan.

b. Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pemimpin maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu,

serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

- c. Kepemimpinan yang partisipatif
Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu
Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan .
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016;151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Sandy (2015;11) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Afandi (2018;83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari uraian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi. Artinya, kesalahan dalam pengolahan pada variabel bebas akan berakibat pada kinerja baik secara negatif maupun positif.

Menurut Masram (2017;147) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- b. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang wajib untuk dilakukan perusahaan, menurut pendapat Wayne (2017;257) menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017;69) mengemukakan bahwa penilaian prestasi pegawai merupakan proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Dan

menurut Kasmir (2018;184) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Rivai (2016;313-314) membedakan tujuan penilaian kinerja karyawan menjadi dua, yaitu :

- a. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu, yang bertujuan untuk mengendalikan perilaku karyawan sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
- b. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan, dirancang secara tepat agar sistem penilaian ini dapat membantu karyawan semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya. Dan membantu karyawan mengerti kekuatan dan kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.

Yulianto (2020:9) menyebutkan ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- a. Kualitas kerja
Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
- b. Kuantitas kerja
Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai kerja atau seberapa banyak komoditi barang atau jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

e. Kemandirian

Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) dalam buku mereka, “Organizational behavior”, menyebutkan kepemimpinan yang berbeda seperti kepemimpinan transaksional dan transformasional, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kepemimpinan transformasional khususnya, dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan kinerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru yang beralamat di JL. HR. Soebrantas, Sidomulyo Barat, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau dengan bentuk data primer dan skunder yang didapat berdasarkan sumber yang telah ditentukan. Adapun populasi dan sample penelitian ini menggunakan metode sample jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sample sehingga total sample adalah karyawan Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru 38 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data peneliti lakukan melalui kuisioner dengan skala Likert dan observasi.

Selanjutnya pengolahan data dalam penelitian ini terkait untuk mengetahui hasil analisa regresi linier sederhana, uji hipotesis meliputi uji parsial dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Analisa Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi nilai rata-rata jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,40, sementara nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,22, hal ini juga berarti menyatakan cukup setuju

tentang pernyataan – pernyataan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Analisa Kuantitatif

Hasil uji validitas untuk instrument penelitian ini semua pernyataan dinyatakan

valid setelah diolah dengan SPSS V.25 di dapati bahwa nilai R hitung > R table (0,320). Selanjutnya untuk uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha variable kepemimpinan dan Kinerja karyawan > 0.60 sebagaimana table berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepimpinan	0,783	Reliabel/Konsisten
Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel/Konsisten

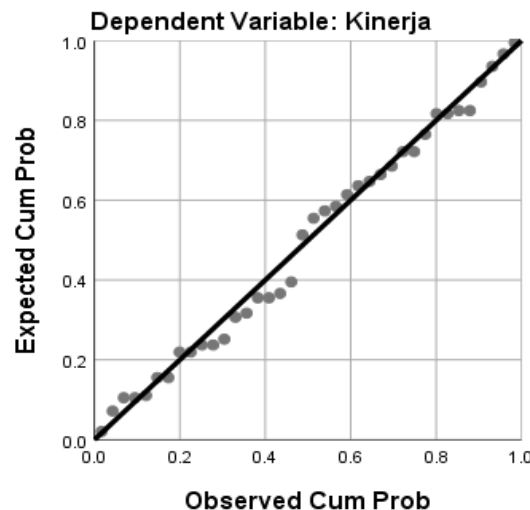
Sumber : Hasil olah data SPSS 2025

Uji normalitas data peneliti menggunakan metode Grafik Normal P-P

Plot of Regression Standardized Residual dengan hasil sebagai berikut :

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Dari kurva diatas, ternyata semua data – data menyebar disepanjang garis diagonal. Kesimpulan yang sama juga dapat diambil bahwa data untuk kedua variabel yang diteliti yaitu Kepemimpinan dan Kinerja sudah berdistribusi normal. Maka dari itu analisis data dapat dilanjutkan karena data sudah memiliki syarat yang ditentukan. Maka semua variabel secara statistik telah

berdistribusi secara normal dan layak sebagai dua penelitian.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.320	5.625		.835	.075
Kepemimpinan	.684	.167	.564	.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Persamaan Regresi penelitian

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,320 + 0,564X.$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 10,320, artinya jika kepemimpinan tidak ada, maka kinerja karyawan pada Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru tetap sebesar 10,320 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,564, menunjukkan bahwa jika kepemimpinan ditingkatkan satu – satuannya. Maka kinerja karyawan pada Gerai Burger Indonesia Cabang Panam Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,564 satuan.

Uji T

Pembuktian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil output untuk uji T menggunakan bantuan program SPSS, yaitu :

Tabel 4
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.320	5.625		.835	.075
Kepemimpinan	.684	.167	.564	.409	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada signifikansi 5% dan (df) = 38 – 2 = 36 adalah 2,028 dan nilai

t hitung yang diperoleh sebagaimana pada table di atas adalah : 4,093, maka hasil uji t diputuskan adalah nilai T-hitung > T_Tabel (4,093 > t tabel = 2,028), artinya terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Gerai Burger Indonesia Cabang Panam.

Tabel 5
Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.299	1.743

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai korelasi atau R sebesar 0,564, hal ini artinya hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kurang erat. Dan terdapat nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,318, yang artinya bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,8% (0,318) dan sisanya 68,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Hasil uji hipotesis kepemimpinan diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung > dari nilai t tabel, yaitu $4,093 > 2,028$ dan tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga

hipotesis yang diperoleh adalah H0 ditolak, sedangkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,8%.

- 2) Dari hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 10,320 + 0,564X$. Hal ini berarti memiliki arah hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- 3) Dari hasil koefisien determinasi dapat diperoleh nilai korelasi atau R sebesar 0,564, hal ini berarti hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kurang erat. Dan terdapat nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,318, yang artinya bahwa pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,8%. Dan sisanya 68,2%, dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Achua dan Lusier. (2020). BAB II Kepemimpinan dan Komunikasi. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.

Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*

Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2 (1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>

- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1–23.
- Dewi, T., Masruhim, M. A., & Sulistiarini, R. (2018). Metodologi Penelitian. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, April, 5–24.
- Fitria. (2013). Kajian pustaka dan kerangka pemikiran. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(31), 19–45.
- Fahira Muhammad, Y. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Celebrity Endorser Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Skin Care Pada Klinik Kecantikan Ms Glow Bekasi. *Metode Penelitian*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/5410/>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen* 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Karuniawan, M. (2022). *Pengaruh Daya Tarik Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Kesiediaan Membeli Ulang Konsumen Body Lotion Scarlett Whitening*. 33.
- Nur Rosidah. (2016). Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt Daya Cipta Karya Sempurna Demak. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 5–39.
- Rudi Hartono, & Eko Juni Wahyudi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Akademika*, 20(2), 152–161. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.21>