

Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Rimbun Pekanbaru

Dewi Valentina BR Damanik¹ & Mulyadi Maswir²

^{1,2}.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : mulyadimaswir@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract : This research was conducted to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. RIMBUN. The population in this study was 35 employees of PT. RIMBUN in 2024 and the entire population was used as a sample. Data collection techniques in this study were questionnaires, library research and observation. Data analysis in this study used descriptive and quantitative analysis methods. Descriptive is comparing the actual reality with theories that are related to the problem in order to draw a conclusion and tabulated in the form of frequency distribution tables. While the quantitative method in this study is based on data that can be calculated to produce a solid estimate. The results of simple linear regression research in this study are $Y = 6.965 + 0.830X$. By using the t-test, the t_{table} value is 2,035 and the t_{count} is 7,252, meaning that $t_{count} > t_{table}$, which means that leadership style has a significant effect on employee performance at PT. RIMBUN with a large influence of 61.4%..

Keywords: Leadership Style and Performance

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya dalam suatu perusahaan merupakan aset vital dikarenakan perannya sebagai subjek penting dalam menjalankan strategi organisasi maupun perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam sebuah perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dan menanggapi era globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini semakin ketat, setiap perusahaan harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. Adanya pemimpin yang baik akan mempengaruhi hasil dari kinerja dan kerjasama suatu hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya.

Pada era globalisasi zaman sekarang persaingan bisnis harus bergerak fokus pada bisnis yang dijalannya, begitu pula pemimpin yang terlibat dalam

persaingan bisnis tersebut dan hampir setiap aspek kerja di pengaruhi dan tergantung kepada kepemimpinannya. Para pemimpin berusaha keras menemukan dan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para karyawannya mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada sebuah perusahaan.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu

diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin- pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik.

PT. RIMBUN merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang suku cadang industri yaitu distributor *sparepart* mesin industri yang bermula dari agen kecil hingga mampu membangun bisnis yang lebih besar dan membuka satu cabang diluar kota Pekanbaru. Adapun jumlah karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. RIMBUN dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan PT. RIMBUN Tahun 2019 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2019	32 Orang	-
2020	40 Orang	25%
2021	37 Orang	-7,5%
2022	35 Orang	-5,4%
2023	35 Orang	-
2024	35 Orang	-

Sumber : PT. RIMBUN Tahun, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan jumlah karyawan PT. RIMBUN pada tahun 2020 dengan total karyawan 40 orang dan terdapat penurunan jumlah pekerja pada PT. RIMBUN pada tahun 2021 sebanyak 3 orang.

Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan, hal ini bisa dipengaruhi oleh karakter si pemimpin, situasi dan kondisi, aplikasi ilmu dan teknologi. Suwarno dan Bramantyo (2019) menyebutkan secara konseptual terdapat 10 macam gaya kepemimpinan dimana masing-masing gaya kepemimpinan tersebut memiliki karakter dan semangat kepemimpinan yang berbeda. Oleh karena itu juga memiliki dampak terhadap kinerja yang berbeda pula.

Macam gaya kepemimpinan. Sesuai dengan data yang telah disajikan PT. RIMBUN tentu mempunyai salah satu

gaya kepemimpinan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan transaksional, dimana gaya kepemimpinan ini berfokus pada aturan atau kontrak kerja yang telah disetujui, berorientasi pada target yang dicapai serta pemberian *reward* terhadap kinerja karyawannya.

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut. Jadi ciri-ciri kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan menginformasikannya kepada para karyawan, pimpinan mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugasnya, untuk meraih tujuan

tersebut, pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai kinerja sesuai yang ditetapkan organisasi, pemimpin memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja sesuai yang telah ditetapkan organisasi (Burhanudin dan Kurniawan, 2020).

Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan (Kurniawan, 312:2020). Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan juga tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan disatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan dan tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan

tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis (observasi) pada PT. RIMBUN, realisasi gaya kepemimpinan transaksional cenderung tidak memberikan ruang kepada karyawan atau bawahan untuk berpikir inisiatif serta berpikir mandiri dikarenakan fokus utama yaitu penyelesaian tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Motivasi utama yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan yaitu merupakan *reward* atau insentif yang berpotensi membuat karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik tanpa insentif.

Mangkunegara dalam Herawati dan Ermawati (2020), menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diukur berdasarkan pencapaian target, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja.

Berikut hasil pencapaian target dan realisasi pada PT. RIMBUN pada Tahun 2019-2023.

Tabel 2
Target dan Realisasi PT. RIMBUN Tahun 2019-2023

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2019	Rp 20.000.000.000	Rp 23.325.144.692	116,6%
2020	Rp 25.000.000.000	Rp 25.179.532.800	100,7%
2021	Rp 30.000.000.000	Rp 28.430.271.990	94,8%
2022	Rp 30.000.000.000	Rp 27.258.297.186	90,9%
2024	Rp 30.000.000.000	Rp 25.501.540.135	85%

Sumber : PT. RIMBUN Tahun, 2024

Dari Tabel 2 dapat dilihat target dan realisasi PT. RIMBUN dari tahun 2019 sampai tahun 2023. Dimana realisasi

paling besar didapat pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 116,6% dan realisasi paling rendah pada tahun 2023

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

dengan persentase sebesar 85% dari target yang ditetapkan.

Mengingat setiap pemimpin dalam organisasi memiliki karakter dan kepribadian yang tidak sama, yang masing-masing berdampak pada kinerja pegawai. Seberapa besar pengaruh karakter dan kepribadian pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat tergantung pada seberapa besar pula pimpinan bisa bertindak dan berperilaku yang dapat memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja (Suwarno dan Bramantyo, 2020).

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. RIMBUN dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RIMBUN”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dalam ekonomi merupakan suatu keadaan terdiri dari proses yang ditunjukkan oleh garis mengarah kepada proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang mana proses ini memiliki fungsi masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu pengambilan keputusan. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Meithiana dan Ansory, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya

tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam hal ini, yang menjadi kunci kegiatan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai atau karyawan, produktivitas karyawan, serta semangat kerja karyawan (Samsuni, 2017).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Maamari & Majdalani dalam Serang (2020) bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Serang juga menyebutkan gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional yaitu:

1. Imbalan *kontingen*, artinya kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
2. Manajemen berdasar pengecualian (aktif). Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Hal tersebut bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja.
3. Manajemen berdasar pengecualian (pasif). Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada

bawahan.

4. *Laissez Fair* artinya melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

Menurut Mukhtar, dkk (2020) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Lubis dan Junaidi (2019:11) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko dalam Sembiring dan Sitanggang (2022:55) lima indikator gaya kepemimpinan antara lain :

1. Kemampuan mengambil keputusan.
Artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.
2. Kemampuan memotivasi.
Artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.
3. Kemampuan komunikasi.
Artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami

apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.
5. Tanggung jawab.
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

Kinerja

Lubis dan Junaidi (2019:12) menyebutkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Muzaki (2020) Kinerja juga berarti kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi, serta menjadi tolak ukur bagi penilaian organisasi tersebut.

Kamal dan Abdullah (2018:107) mengemukakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang tidak efektif pada setiap

tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedarmayanti dalam Makalew, dkk (2021:430) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, dalam Iskandar, 2021).

Sembiring dan Sitanggang (2022:62) menyebutkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil usaha baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan karyawan terkait dengan tuntutan atau target yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun dalam Nur dan Yurika (2023) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Ketetapan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Menurut Maria Agatha (2018), data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan pada PT. RIMBUN.

Data Sekunder

Menurut Maria Agatha (2018) semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing satuan orang pada PT. RIMBUN.

Populasi

Amin, dkk (2023:16) menyebutkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek/subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Untuk dapat menentukan atau menetapkan sampel yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai *sampling*, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 35 Orang Karyawan pada PT. RIMBUN pada tahun 2024.

Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Nonprobability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang

sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Amin, dkk., 2023:22-23). Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu 35 orang karyawan pada PT. RIMBUN pada tahun 2024.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Gaya Kepemimpinan Kerja (X) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,3338 karena

semua nilai r hitung lebih besar dari 0,3338 maka dapat diberikan kesimpulan semua pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	0,846	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2023

Berdasarkan hasil pengujian alatukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan IBM Spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan Kerja (X) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.965	4.678		1.489	0.146
	Gaya kepemimpinan	0.830	0.114	0.784	7.252	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2024

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (Simple Regression) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) dari tabel 7 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 6.965 + 0.784X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

- a Konstanta sebesar 6.965 artinya variabel gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0.784, maka variabel dependen kinerja(Y) nilainya adalah 6.965.
- b Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan(X) sebesar 0.784 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dinaikan 1 satuan maka variabel kinerja(Y) akan mengalami kenaikan 0.784 satuan. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, jika semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan

maka akan meningkatkan kinerja pada PT. RIMBUN.

Pengujian Hipotesis

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0 diperoleh Thitung sebesar 7,252. Maka bila dibandingkan pada Ttabel pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,035 dapat dilihat bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel ($7,252 > 2,035$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X atau Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. RIMBUN.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RIMBUN.

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784a	.614	.603	2.850

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari tabel 5 nilai R yang dihasilkan sebesar 0.784 atau 78,4% yang berarti terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai R square (R^2) sebesar 0.614 atau 61,4%. Dengan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 61,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada RIMBUN, ada beberapa kesimpulan yang bias dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan PT. RIMBUN adalah tipe kepemimpinan transaksional. Dimana gaya kepemimpinan ini fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawannya. Karakteristik dari gaya kepemimpinan ini yaitu jika kinerja bawahan baik, mereka akan dihargai dan jika kinerja mereka di bawah standar yang diharapkan, mereka akan terkena sanksi sesuai kontrak tertulis.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 6.965 + 0.784X$ dimana koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0.784 artinya jika variabel gaya kepemimpinan dinaikan 1 satuan maka variabel kinerja(Y) akan mengalami kenaikan 0.784 satuan.
 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. RIMBUN. Sesuai dengan hasil SPSS hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan(X) terhadap kinerja(Y) adalah $\text{Sig. } 0,040 < 0,05$ t hitung $7,252 > 2,035$.
 4. Melalui uji koefisien determinasi (R square), Variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh sebesar 61,4% atau 61,4%. Dengan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 61,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian ini.
- Saran**
- Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :
1. Nilai terendah variabel Gaya Kepemimpinan (3,86) menunjukkan pimpinan belum optimal mendorong komitmen kerja. Disarankan pimpinan lebih meningkatkan motivasi dan dukungan kepada karyawan.
 2. Nilai terendah variabel Kinerja (3,91) menunjukkan karyawan belum sepenuhnya jujur saat memberi alasan ketidakhadiran. Disarankan karyawan memberikan alasan yang sebenarnya.
 3. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain agar faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja dapat diketahui.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Burhanudin, B., & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. 9-10.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Hasibuan, L. H., & Musthofa, S. (2022). Penerapan Metode Regresi Linear Sederhana Untuk Prediksi Harga Beras di Kota Padang. *JOSTECH Journal of Science and Technology*, 2(1), 85-95.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2021). pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas XYZ Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 532-541.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 12(2), 103-122.
- Kurniawan, T. R. PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV. PLAZA MEUBEL MASRUM PEKANBARU.
- Luhglatno. (2024). Metode Penelitian Manajemen. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.
- Makalew, T. M., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Productivity, 2(5), 428-432.
- Maria Agatha, W. (2018). Analisis Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Batik Barong Gung Tulungagung. Jupeko (Jurnal Pendidikan Ekonomi), 3(2).
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indonesia Pustaka.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2(1), 35-43.
- Muzaki, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja). AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 3(1).
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Metadata, 2(2), 120-127.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 10(1).
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. Jurnal Sains Dan Informatika, 5(2), 128-137.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2022). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur. J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 7(2), 171-182.
- Ramadhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara. Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Penerbit KBM Indonesia.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian kepustakaan (library research) dalam penelitian pendidikan IPA. Natural Science: Jurnal penelitian bidang IPA dan pendidikan IPA, 6(1), 41-53.
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 52-68.
- Serang, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Economics and Digital Business Review, 1(2), 138-158.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Transparansi Hukum, 2(1).
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. Universitas Negeri Gorontalo, 1(1), 1-15. Syahril, S. (2019). Teori-teori Kepemimpinan. Universitas Islam Negeri Raden
- Intan Lampung. RI'AYAH, 4(2), 209-215.