JBEP: Jurnal Bisnis, Ekonomi Syariah, dan Pajak
Volume. 1, No. 1 Maret 2024
e-ISSN : 3046-9864, dan p-ISSN : 3046-9880, Hal. 76-90
DOI: https://doi.org/10.61132/jbep.v1i3.508
Available online at: https://ejournal.areai.or.id/index.php/JBEP

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kilang Padi Sirime Desa Pidoli Lombang Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal

Irna Suriati [1], Ade Khadijatul Z Hrp [2], Muhammad Ardiansyah [3]
[123] Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, Indonesia

Jl. Prof. Dr. Andi Hakim Nst Komplek Stain, Pidoli Lombang, Kec. Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara 22976
Email : irnalubis.2001@gmail.com, adekhadijatul04@gmail.com, mardiansyah@stain-madia.ac.id

Abstract: *This research aims to determine whether leadership style can influence the progress and decline of employee performance at the Sirime Rice Refinery Business, Pidoli Lombang Village, Panyabungan District, Mandailing Natal Regency. The number of samples used was 30 respondents. The sampling technique in this research uses the Saturated Sampling technique, where all members of the population are used as samples. The data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The analysis method for this research uses validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression tests, partial tests and coefficient of determination tests. All of these tests were carried out using the SPSS version 25 program. Leadership style has a positive effect on employee performance at the Sirime Rice Refinery Business. Pidoli Lombang Village, Panyabungan District, Mandailing Natal Regency is indicated by a significant t value of 0.000 < 0.05, the R Square value is 0.817, which means that the independent variable or leadership style variable (X) is able to explain the dividend variable or employee performance variable (Y) of 81, 7% while the remaining 18.3% is influenced by other factors. Based on the research results, it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value > t table (11,169 > 1.701) on employee performance at the Sirime rice factory, Pidoli Lembang village, Panyabungan sub-district, Mandailing Natal district.*

Keywords*: Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi maju mundurnya kinerja karyawan pada Usaha Kilang Padi Sirime Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Jumlah sampel yang digunakan 30 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Sampling* Jenuh yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji parsial dan uji koefisien determinasi. Semua uji ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Usaha Kilang Padi Sirime Desa Pidoli Lombang Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal ditunjukkan dengan nilai Signifikan t 0,000 < 0,05, nilai *R Square* yaitu sebesar 0,817 yang artinya variabel independen atau variabel gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan variabel devenden atau variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (11.169 > 1,701) terhadap kinerja karyawan pada kilang Usaha padi sirime desa Pidoli Lombang kecamatan Panyabungan kabupaten Mandailing natal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pemimpin berperan sebagai motor penggerak dalam organisasi. Mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan kemampuan

Received: Juli 17, 2024; Revised: Agustus 19, 2024; Accepted: September 11, 2024; Published: September 13, 2024

untuk membangun kepercayaan, seorang pemimpin dapat menyatukan berbagai individu dengan latar belakang dan pandangan yang berbeda untuk bekerja sama dalam satu arah. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam mengatasi hambatan, memotivasi tim, serta memastikan bahwa setiap anggota organisasi berkontribusi secara optimal sesuai dengan perannya. Ini juga dapat terlihat pada globalisasi yang terjadi di seluruh dunia, yang telah meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena hal tersebut, perusahaan harus secara aktif mencari peluang baru dan menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang baik untuk mencapai tujuan mereka, termasuk memberikan layanan yang sangat baik dan memaksimalkan keuntungan dalam jangka waktu yang wajar.

Menurut (Solikin, 2017) Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang yang diberi wewenang untuk mengarahkan bawahannya dalam menjalankan sebagian pekerjaannya, dengan tujuan mencapai sasaran tertentu. Kepemimpinan juga dipandang sebagai proses mengendalikan dan mempengaruhi aktivitas tugas-tugas dalam suatu organisasi, atau proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya pimpinan yang tidak memperhatikan kesejahteraan anggota tim dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja jika pemimpin tidak peduli dengan kesejahteraan anggota tim, ini bisa menurunkan motivasi mereka. Karyawan mungkin merasa diabaikan atau tidak dihargai yang dapat mengurangi semangat kerja dan keinginan untuk memberikan yang terbaik. Sasaran utama perusahaan mencapai keberhasilan yang berimbas pada kemajuan usaha. Produktivitas merupakan indikator utama keberhasilan, karena menunjukkan seberapa efektif individu atau organisasi menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil. Jika sumber daya seperti waktu, tenaga, dan material digunakan dengan efisien, hasil yang dihasilkan akan lebih besar atau lebih baik. (Wibowo, 2016) Jika produktivitas organisasi mengalami peningkatan, maka organisasi tersebut dapat dianggap telah berhasil. Sebaliknya, jika produktivitas lebih rendah dari standar yang ditetapkan atau malah menurun, dapat dikatakan organisasi tersebut kurang berhasil.

Usaha Kilang Padi Sirime sebagai salah satu usaha yang berkembang di Kota Panyabungan yang menyadari bagaimana pentingnya mengelola sumber daya yang tersedia dengan baik, sehingga dapat menumbuhkan keuntungan perusahaan. Usaha kilang padi sirime juga menyadari pentingnya sumber daya sebagai elemen terpenting dalam berbagai konteks baik itu dalam bisnis, organisasi, atau kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, upaya pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan menjadi perhatian khusus. Keselarasan antara gaya kepemimpinan

yang diterapkan dengan ekspektasi bawahan menjadi suatu isu yang perlu dipertimbangkan. Hal ini karena komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan karyawan, berpotensi menimbulkan miskomunikasi, yang dampaknya kurang baik bagi karyawan maupun perusahaan. Harapannya adalah untuk terjalinnya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, yang merupakan hal positif dan esensial di lingkungan kerja. Dan karyawan juga menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan kinerjanya dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan efektivitas karyawan menjadi fokus utama, yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam divisi tersebut.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada usaha Kilang Padi Sirime diperoleh informasi bahwa adanya masalah kinerja karyawan. Dimana permasalahannya ialah disiplin kerja karyawan masih rendah. Disiplin dapat dimaknai sebagai kondisi di mana seorang karyawan selalu datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan (tepat waktu), serta bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun pimpinan.

Disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja mereka. Faktor kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, karena disiplin kerja menjadi salah satu pendorong terwujudnya kinerja karyawan yang diharapkan. Selain masalah kinerja, ada juga masalah dari gaya kepemimpinan. Dari hasil percakapan dengan karyawan, terlihat bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan kurang terbuka, yang bisa menyebabkan miskomunikasi dan berdampak negatif bagi individu dan perusahaan. Selain itu, kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan tujuan yang sudah ditentukan tidak akan sesuai harapkan pada Usaha Kilang Padi Sirime Desa Pidoli Lombang Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Dari uraian di atas, penulis ingin menggali lebih dalam masalah ini melalui penelitian yang berfokus pada **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kilang Padi Sirime, Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal."**

2. KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, dibandingkan dengan elemen lainnya. Menurut Nawawi dalam (Gusnadi et al., 2021) gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Menurut Rivai dalam (Ginting, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Adapun pengertian kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi.

Indikator Kepemimpinan

Menurut (Harahap, D. S., & Khair, 2019) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah salah satu indikator penting dalam kepemimpinan. Pengambilan keputusan merupakan pendekatan sistematis yang melibatkan berbagai langkah untuk memilih alternatif terbaik berdasarkan analisis dan pertimbangan yang matang. Pendekatan sistematis ini memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah hasil dari analisis yang cermat dan pertimbangan yang mendalam, sehingga lebih mungkin menghasilkan hasil yang optimal dan efektif.

b. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi dalam kepemimpinan adalah kunci untuk mendorong anggota organisasi agar bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi yang efektif mencakup aspek menetapkan tujuan yang jelas yaitu memastikan anggota tim memahami tujuan dan sasaran organisasi, serta bagaimana kontribusi mereka berperan dalam pencapaian tujuan tersebut.

c. Kemampuan Komunikasi

Tujuan utama dari komunikasi yang baik adalah memastikan bahwa penerimaan pesan dapat memahami isi pesan tersebut dengan tepat, baik melalui komunikasi langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mengikuti visi dan tujuannya.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu kualitas utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan tanggung jawab yang kuat, seorang pemimpin dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat diantara anggota tim, yang merupakan pondasi penting bagi kepemimpinan yang sukses.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. (Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair, 2020) menjelaskan defenisi kinerja karyawan adalah "sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu."(Sedarmayanti dalam Burhannudin, 2019) menyatakan kinerja karyawan merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan memenuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencakup sejauh mana hasil atau produk kegiatan yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi standar atau kriteria tertentu. Ini bisa mencakup tingkat keunggulan, akurasi, atau kelayakan hasil kerja. Evaluasi kualitas kerja seringkali melibatkan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menekankan pada jumlah produksi atau kegiatan yang dihasilkan oleh karyawan. Ini mencakup seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu. Standar kuantitas dapat ditetapkan sebagai acuan untuk menilai efisiensi dan produktivitas.

c. Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan mencakup sejauh mana karyawan dapat memenuhi batas waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan. *Punctuality* ini mencerminkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), data kuantitatif adalah data yang berupa data numerik atau kualitatif yang dipilih. Hardani (2020) saat itu menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang dirancang untuk fenomena dan hubungannya.

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dengan kata lain, populasi merujuk pada keseluruhan kelompok yang terkait dengan pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, populasi mencakup semua karyawan di Kilang Padi Sirime, yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2016) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh menurut Sugiyono (Hasyim & Pasaribu, 2021) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini berarti seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi adalah 30 orang, maka sampel yang diambil juga sebanyak 30 orang yang akan berfungsi sebagai responden.

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh sejumlah data yang diperoleh, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
2. Kuesioner (angket)
3. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan aplikasi SPSS versi 25 yang merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik. Adapun teknik analisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Heteroskedastisitas
5. Analisis Regresi Linier Sederhana
6. Uji Parsia (Uji t)
7. Uji Determinasi

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menerapkan model matematika, teori, atau hipotesis tentang suatu fenomena. Penelitian ini bersifat deskriptif. Metode penelitian deskriptif berupaya untuk menggambarkan dan menginterpretasikan objek sebagaimana adanya, tanpa berusaha menarik kesimpulan yang bersifat umum. Mengacu pada metode penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Usaha Kilang Padi Sirime Desa Pidoli Lombang Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas kuesioner ini dilakukan dengan menggunakan teknik *product moment* dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dianggap valid pada taraf signifikan 95% (a=0,05) dengan jumlah 30 orang. Pada penelitian dengan sampel sebanyak 30 orang. Pengujian

validitas ini menggunakan SPSS 25, nilai r_{tabel} dapat diketahui dari jumlah sampel dan taraf signifikasi terlebih dahulu, rumus untuk mengetahui r_{tabel} df=n-2, dikarenakan jumlah dari variabel dalam penelitian ada dua oleh sebab itu DF (*degre of freedom*) derajat bebas sebesar 28 (df = 30-2) bernilai 0,361 dan taraf signifikansi dua arah yang digunakan sebesar 0,05. Soal valid apabila diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, hasilnya dapat ditemukan pada tabel berikut.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,837	0,361	Valid
Soal 2	0,636	0,361	Valid
Soal 3	0,568	0,361	Valid
Soal 4	0,493	0,361	Valid
Soal 5	0,633	0,361	Valid
Soal 6	0,525	0,361	Valid
Soal 7	0,697	0,361	Valid
Soal 8	0,689	0,361	Valid
Soal 9	0,575	0,361	Valid
Soal 10	0,732	0,361	Valid

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai r_{hitung} diatas r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam tabel tersebut valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 11	0,676	0,361	Valid
Soal 12	0,814	0,361	Valid
Soal 13	0,631	0,361	Valid
Soal 14	0,712	0,361	Valid
Soal 15	0,663	0,361	Valid
Soal 16	0,814	0,361	Valid
Soal 17	0,577	0,361	Valid
Soal 18	0, 676	0,361	Valid

Soal 19	0,577	0,361	Valid
Soal 20	0,660	0,361	Valid

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki r_{hitung} diatas r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Realibilitas

Gaya Kepemimpinan (X)

Pengujian reabilitas ini diukur menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil dari pengujian dengan Cronbach Alpha 32 butir kusioner yang valid. Uji reabilitas ini dilakukan untuk memeriksa konsistensi jawaban dari responden berdasarkan pernyataan yang diberikan. Uji ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan tingkat signifikansi di atas 0,6. Hasil perhitungan reliabilitas adalah seperti berikut.

Tabel 3

Pengujian Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,838	10

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4

Pengujian Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,760	10

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Dari tabel 4.6 dan 4 di atas, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini reliabel. Artinya, setiap pernyataan yang digunakan menghasilkan data yang konsisten dan kemungkinan besar akan menghasilkan jawaban serupa jika diajukan lagi.

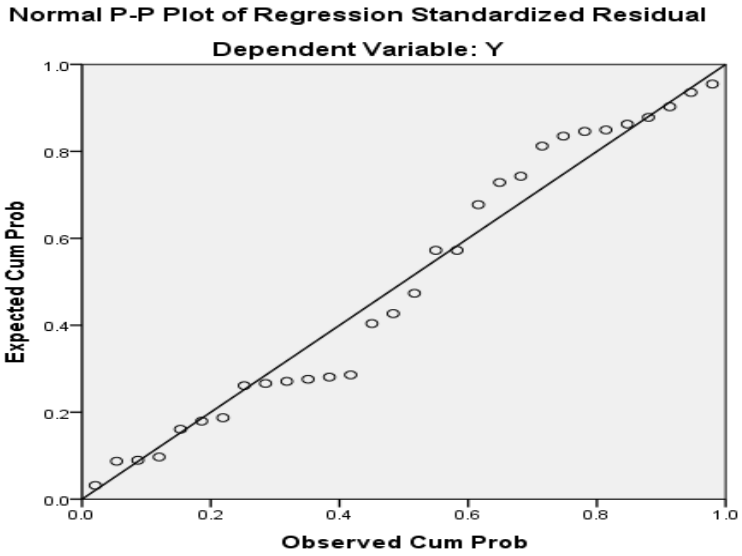
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dapat didektesi dengan

menggunakan plot normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara menguji total nilai dari setiap responden pada variabel gaya kepemimpinan maupun kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan plot yang terlihat pada gambar. Berikut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 1

Plot Normal P-P dari Residual Regresi yang Distandarisasi



Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan bahwa garis tersebut mencerminkan kondisi ideal di mana data mengikuti distribusi normal. Karena titik-titik berada di sekitar garis atau dekat dengan garis tersebut, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, analisis selanjutnya dapat dilanjutkan untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Usaha Kilang Padi Sirime, Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal.

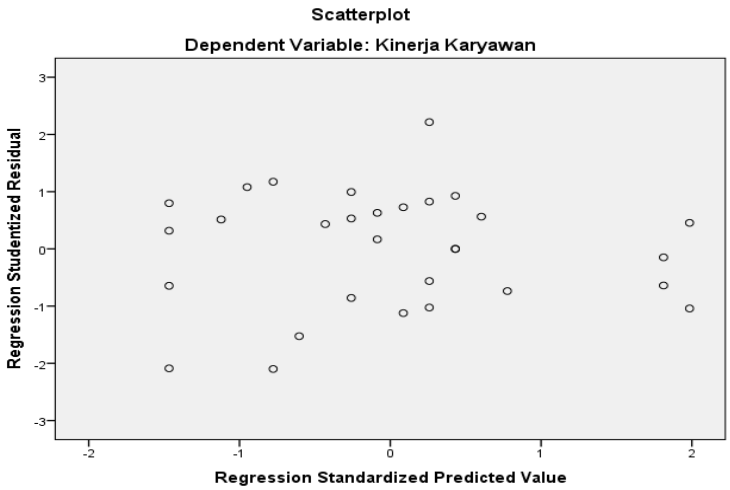
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varians residual konsisten antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam sebuah model, pola pada grafik Scatterplot dapat digunakan sebagai indikator.

Gambar 2

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan pola yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, atau tidak ada ketidaksamaan varians antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Berdasarkan perhitungan dari analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.240	4.021		2.049	.050
	Gaya Kepemimpinan	.362	.101	.560	3.580	.001

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 25, tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien regresi linear sederhana X adalah 0,362, dan konstanta regresi adalah 8,240. Jadi, persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y= 8,240 + 0,362X$$

Persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (α) sebesar 8,240 artinya ketika variabel kinerja karyawan bernilai nol, maka gaya kepemimpinan akan mencapai 8.240.
b. Koefisien regresi X = 0,362 artinya apabila gaya kepemimpinan naik sebanyak 1 satuan, maka gaya kepemimpinan naik sebesar 362. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pada hasil uji analisis regresi sederhana tidak menghasilkan angka negatif.

Uji Persia (Uji t)

Tabel 6

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.720	2.744		3.178	.004
	Gaya Kepemimpinan	0,787	.070	.904	11.169	.000

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Mengacu pada tabel 6 di atas, uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variasi variabel dependen. Uji t membantu menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05 (α = 5%). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis ditolak; sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima. Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai Sig untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Dengan derajat kebebasan (d.f) sebesar 28 dan nilai t tabel 1,701, sedangkan nilai t hitung adalah 11,169 yang lebih besar dari t tabel 1,701, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

di Kilang Padi Sirime, Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi yang digunakan melalui analisa statistik dengan menggunakan SPSS 25, sebagai berikut:

Tabel 7

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904[a]	.817	.810	2.19944

Sumber: Hasil output SPSS versi 25 (data diolah),2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,817 mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X), dapat menjelaskan 81,7% dari variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Sisa 18,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut meliputi pengalaman, kompetensi individu, faktor psikologis/stres, dan komunikasi antarpribadi. Faktor-faktor ini mungkin sulit diukur secara kuantitatif dalam konteks uji determinasi yang lebih berfokus pada hubungan linier antara variabel tertentu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Usaha Kilang Padi Sirime, Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Usaha Kilang Padi Sirime, Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal. Nilai t hitung 11,169 lebih besar dari t tabel 1,701, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di lokasi tersebut. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Kilang Padi Sirime, Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, tercermin dalam nilai koefisien determinasi sebesar 0,817 atau 81,7%. Sisanya 18,3% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan kata lain, selain gaya kepemimpinan terdapat variabel independen lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Diharapkan pada penelitian selanjutnya, wilayah penelitian dapat diperluas, tidak hanya terbatas pada responden Karyawan Kilang Padi Sirime di Desa Pidoli Lombang, Kecamatan Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang digunakan, karena pada penelitian ini hanya mencakup 30 responden.

6. DAFTAR REFERENSI

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. In *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.

Ginting. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Vol. 3*, *Issue 2*.

Gusnadi, D., Riza, T., & Edwin, B. (2021). Jurnal inovasi penelitian, 1(12), 2883–2888.

Hadari, N. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 69–88.

Hardani. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Grup.

Hasyim, & Pasaribu. (2021). Sampling jenuh.

Lijan, P. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (P. B. Aksara, Ed.).

Robbins. (2016). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 260.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk. (2019). *Kinerja karyawan*.

Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair. (2020). *Kinerja karyawan*.

Solikin, A. (2017). Pemimpin yang melayani dalam membangun bangsa yang mandiri. *Pemimpin yang melayani dalam membangun bangsa yang mandiri, 16*(2).

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian manajemen*. In *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner.

Taryamam. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. *Manajemen Kinerja*.