



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah

Ditha Kiranie¹⁾; Dana Prihadi²⁾; Warman Suryaman³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Administrasi Publik, Universitas Bandung

Email: ¹⁾ dithakiranie@stiabandung.ac.id, ²⁾ m_danaprihadi@stiabandung.ac.id,

³⁾ warmansuryaman@stiabandung.ac.id,

ARTICLE HISTORY

Received [10 Juli 2023]

Revised [28 Oktober 2023]

Accepted [25 November 2023]

KEYWORDS

employees, leadership,
performance, style

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dewasa ini di era globalisasi, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalam organisasi. Dalam suatu organisasi dengan berbagai macam individu sebagai karyawan sering menghasilkan kualitas yang berbeda beda. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah. Metode yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kelurahan Cigugur Tengah, Kota Cimahi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Kelurahan Cigugur Tengah. Hasil penelitian nilai signifikansi yang terdapat sebesar $(0,032 < 0,050)$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(2,335 > 2,110)$ maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Today in the era of globalization, it is important for organizations to improve employee performance so that the organization can develop and achieve its goals. The success of achieving these organizational goals can be achieved by improving the quality of human resources within the organization. In an organization with various kinds of individuals as employees, it often produces different qualities. The existence of these differences is caused by several factors including the style of leadership. The indicator of the success of a leader is the success of his employees in completing tasks and carrying out the responsibilities given, and this cannot be separated from the motivation that has been given to employees, of course most of the motivation to work more productively lies in the employees themselves. This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance in Cigugur Tengah Village. The method used is a quantitative approach with the population and sample in this study all employees in the Cigugur Tengah Village, Cimahi City. The data analysis technique used in this study is a simple linear regression analysis technique. A simple linear regression analysis technique was used to test the effect of leadership style on performance in Cigugur Tengah Village. The results of the study show that there is a significance value of $(0.070 > 0.050)$ and the calculated t value is smaller than t table $(2.029 < 2.228)$ so that Leadership Style has no effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini di era globalisasi, penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalam organisasi. Salah satu sumber daya penentu keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kumpulan individu dalam suatu organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik adalah kunci sukses dengan tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dengan kinerja karyawan. Kinerja seseorang merupakan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari kerjanya. Dalam suatu organisasi dengan berbagai macam individu sebagai karyawan

sering menghasilkan kualitas yang berbeda beda. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Saraswati & Azzuhri, 2017:2).

Kepemimpinan yang efektif bisa dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap dalam setiap masalah yang timbul. Seorang pemimpin juga mampu menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dengan tepat. Pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi karyawan dan bawahannya untuk mempunyai optimisme yang besar, rasa percaya diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin dalam organisasi berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Cara pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Sari, 2021:2).

Merubah gaya kepemimpinan dapat diterima karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik lagi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal, gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di organisasi tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab (Barus, 2020:4).

Kelurahan Cigugur Tengah adalah salah satu Kelurahan dari 6 (enam) Kelurahan yang ada di Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi yang membawahi 19 Rukun Warga (RW). Dan merupakan Lembaga Eksekutif (pemerintahan) terdepan yang berhadapan dengan masyarakat. Maka Rencana Strategis Kelurahan Cigugur Tengah adalah meningkatkan efektifitas pelaksanaan Pemerintahan dan Pembangunan serta memberikan pelayanan prima dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Dalam Aspek pemerintahan, Kelurahan Cigugur Tengah secara administratif berada di wilayah Kecamatan Cimahi Tengah dan Merupakan salah satu dari 15 Kelurahan yang ada di kota Cimahi.

Dalam penataan administrasi pemerintahan yang ideal maka dituntut bagi para level pimpinan untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan kualitas pribadi pemimpin sebagian sangat bergantung pada faktor keturunan dan merupakan disposisi psikofisik/jasmani-rohani yang herediter sifatnya, yaitu berupa: intelegensi, energi, kekuatan tubuh, kelenturan mental, dan keteguhan moral sebagian lagi dipengaruhi oleh lingkungan sosio-kultural dan kondisi zamannya. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya.

Namun, di kelurahan Cigugur Tengah, masih terdapat kekurangan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, perlu adanya pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di kelurahan Cigugur Tengah yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terungkap dampak positif atau negatif dari gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja pegawai di kelurahan Cigugur Tengah. Informasi ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi pimpinan kelurahan dan pemangku kepentingan terkait untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam mendorong kinerja pegawai.

Penilaian kinerja terhadap personal dan organisasi secara keseluruhan, merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui sudah seberapa besar yang telah dicapai dan bagaimana kebutuhan dari organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan diluar organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Melalui penilaian kinerja organisasi akan dapat mengetahui apakah kinerja personal dalam organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih membutuhkan bantuan dan pihak luar sambil memperbaiki atau meningkatkan kinerja personal dalam organisasi, sehingga apa yang diinginkan dapat dipenuhi.

Hasil Kinerja Unit Pelayanan di Kelurahan Cigugur Tengah memiliki kategori Baik berdasarkan Nilai Survei Kepuasan Masyarakat dengan hasil setelah dikonversi mendapatkan nilai 85,44 dan Mutu Pelayanan termasuk kategori B hal ini sesuai dengan Permen PAN & RB Nomor 29 Tahun 2022. Kelurahan Cigugur Tengah sebagai pusat dan kegiatan administrasi pemerintah tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal di bidangnya dan mampu menciptakan budaya kerja yang



kondusif agar setiap personil dapat menerjemahkan dengan baik apa yang harus dikerjakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk menciptakan budaya kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kelurahan Cigugur Tengah tentunya membutuhkan figur pemimpin yang dapat mengerti dan memahami gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan para staf sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan dalam memimpin suatu organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin para bawahannya. Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Suciawanty, 2019: 12). Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251) antara lain (1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator: (a) Menyusun bagian kerja, (b) Hubungan kerja, (c) Tujuan (2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator: (a) Kepercayaan, (b) Pengambilan gagasan, (c) Tingkat kepedulian.

Pemimpin

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting demi kemajuan organisasi dimana memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana dasar dalam menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin (Sahrul, 2018). Pemimpin merupakan orang yang memimpin ataupun seorang yang menggunakan wewenang serta mengarahkan bawahannya guna mengerjakan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi. Seperti manajemen, Kepemimpinan (leadership) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula (Muhtar, 2019).

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok, mempengaruhi interpretasi pengorganisasian, untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dari orang-orang di luar organisasi (Sahrul, 2018).

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Sehubungan dengan itu penulis akan mengemukakan enam jenis atau model kepemimpinan yang ada. Yaitu (Sahrul, 2018):

1) Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah jenis kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Jika ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim. Pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

2) Otokratis

Jenis kepemimpinan seperti ini akan tampak seperti diktator. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Gaya ini ditandai dengan ketergantungan pada yang berwenang dan

menganggap bahwa bawahan hanya akan melakukan sesuatu jika diperintah. Umumnya gaya kepemimpinan seperti ini dilaksanakan pada negara-negara yang menganut asas komunis.

3) Partisipatif

Kepemimpinan dengan jenis seperti ini dipakai untuk memotivasi bawahan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengharapkan agar karyawan mampu bekerja sama dalam pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan seperti ini cocok dilakukan pada perusahaan dimana keputusan harus dilaksanakan bersama.

4) Birokratis

Jenis kepemimpinan seperti ini adalah gaya yang patuh terhadap peraturan. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan birokratis menganggap bahwa segala kesulitan akan dapat diatasi jika setiap orang mematuhi peraturan. Suatu sistem adalah hal yang mutlak ada pada gaya kepemimpinan yang umumnya menggunakan cara kepemimpinan birokratis adalah para birokrat yang berada pada perusahaan Negara.

5) Permisif

Kepemimpinan yang mempunyai jenis kepemimpinan permisif akan selalu berkeinginan untuk membuat setiap orang yang berada dalam kelompok puas. Jenis kepemimpinan seperti ini menganggap bahwa bila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka dengan demikian organisasi akan berfungsi. Pemimpin yang permisif menginginkan agar setiap orang merasa senang dalam organisasi.

6) Bebas

Jenis kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasinya mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Jenis kepemimpinan seperti ini pada umumnya merupakan seorang pemimpin yang berusaha mengelak atau menghindari dari tanggung jawab, sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Jayakusumah, 2016:8).

Penilaian kinerja pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi guna melakukan perbaikan yang berkesinambungan. Oleh karena itu, melakukan penilaian kinerja memiliki berbagai alasan, diantaranya: (1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji (2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi diri dan meninjau kembali perilaku pegawai, baik yang positif maupun yang negatif (3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan serta pengembangan. Melihat dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan yang telah dipaparkan di atas, maka diharapkan mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Alasan utama dari diadakannya penilaian kinerja agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di organisasi, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit organisasi (Henni, 2018: 18).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Hubungan antar variabel merupakan hubungan kausalitas. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan yang meliputi Struktur Prakarsa dan Pertimbangan sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang meliputi Hasil Kerja, Perilaku Kerja dan Kualitas Pribadi.

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Cigugur Tengah JJI. RH. Abdul Halim No. 24, Tlp. (022) 6634746 Cimahi 40522, Kota Cimahi, Jawa Barat 40524.



Tabel 1. Data Pegawai di Kelurahan Cigugur Tengah

No	Jabatan	Jumlah
1	Lurah	1
2	Sekretaris	1
3	Kasi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum	1
4	Kasi Sarana dan Prasarana Lingkungan	1
5	Kasi Ekonomi, Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial	1
6	THL/Non ASN	9
7	Pelaksana	5
Total		19

Sumber: Kelurahan Cigugur Tengah, Kota Cimahi

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kelurahan Cigugur Tengah yang berjumlah 19 orang. Dikarenakan populasi hanya 19 orang, maka sampel penelitian ini mengambil seluruh populasi pada penelitian ini yang kemudian disebut dengan responden yaitu sebanyak 19 orang. Jenis sampling yang dilakukan adalah dengan teknik Sampling Jenuh. Teknik sampling jenuh ini menentukan sampel sesuai dengan populasi yang ada jika populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2017 : 124). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena pegawai di Kelurahan Cigugur Tengah hanya berjumlah 19 orang sesuai dengan populasinya serta memenuhi ketentuan yang telah dijelaskan diatas tadi bahwasannya jika populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang, maka harus menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Kelurahan Cigugur Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Valid berarti instrumen tertentu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2021). Uji validitas menggunakan prinsip mengkorelasikan perolehan skor dari jumlah skor pernyataan. kemudian korelasi tersebut dibandingkan dengan r tabel koefisien korelasi pearson.

Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 2. Perhitungan Validitas

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0,912	0,689	VALID
X2	0,962	0,689	VALID
X3	0,960	0,689	VALID
X4	0,912	0,689	VALID
X5	0,962	0,689	VALID
X6	0,836	0,689	VALID
X7	0,876	0,689	VALID
X8	0,823	0,689	VALID
X9	0,960	0,689	VALID

X10	0,897	0,689	VALID
-----	-------	-------	-------

Sumber : Diolah penulis menggunakan SPSS (2023)

Dari hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan yang terdapat 10 butir pernyataan yang diuji coba mendapatkan hasil valid dari 10 butir pernyataan tersebut, sehingga dapat digunakan sebagai data penelitian.

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Perhitungan Validitas

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,754	0,689	VALID
Y2	0,795	0,689	VALID
Y3	0,832	0,689	VALID
Y4	0,832	0,689	VALID
Y5	0,802	0,689	VALID
Y6	0,722	0,689	VALID
Y7	0,880	0,689	VALID
Y8	0,921	0,689	VALID
Y9	0,908	0,689	VALID
Y10	0,932	0,689	VALID

Sumber : Diolah penulis menggunakan SPSS (2023)

Dari hasil uji coba variabel kinerja berdasarkan 10 item pernyataan yang diuji coba mendapatkan hasil bahwa 10 item pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan untuk data penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Peneliti menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	10

Sumber : Diolah penulis menggunakan SPSS

Pada tabel 4. merupakan Reliability Statistics, terdapat banyaknya butir pernyataan yang disebut N of items memiliki 10 butir pernyataan dengan nilai Cronbach's Alpha $0,979 > 0,60$, maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan 10 item pernyataan yaitu reliabel atau konsisten.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

Sumber : Diolah penulis menggunakan SPSS



Pada tabel 5. merupakan Reliability Statistics, terdapat banyaknya butir pernyataan yang disebut N of items memiliki 10 butir pernyataan dengan nilai Cronbach's Alpha 0,938>0,60, maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan dengan 10 item pernyataan yaitu reliabel atau konsisten.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Analisis regresi linear sederhana digunakan sebagai alat penelitian. Analisis regresi linear merupakan metode yang dapat berfungsi untuk menguji sebab akibat antara penyebab terhadap variabel akibatnya.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.198	3.813

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 6. tersebut diatas dapat dilihat nilai yang diperoleh koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0.243. Nilai R² = 0.243 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 24,3% besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan 75,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.574	9.059		2.933	.009
	X	.454	.194	.493	2.335	.032

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 7. diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 26,574 sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan (b) sebesar 0,454. Sehingga model persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b x$$

$$Y = 26,574 + 0,454X$$

Koefisien regresi X sebesar 0,454 menyatakan bahwa jika penambahan 1% nilai pengaruh gaya kepemimpinan, maka nilai nya bertambah sebesar 0,563. Nilai yang terdapat koefisien regresi linear sederhana tersebut positif yang berarti arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen positif.

Berdasarkan nilai signifikansi yang terdapat sebesar (0,032<0,050) maka pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) dan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (2,335>2,110) signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohma Nurlia (2017) gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 69,1%. Maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah dengan hasil yang didapatkan $Y = 26,574 + 0,454X$. Nilai R² = 0.243 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 24,3%. Kemudian nilai signifikansi yang terdapat sebesar (0,032<0,050) maka Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) dan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (2,335>2,110) signifikan. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja artinya

baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang terdapat pada penelitian ini yaitu Kinerja karyawan hendaknya senantiasa ditingkatkan melalui berbagai upaya diantaranya melalui perbaikan gaya kepemimpinan. Upaya peningkatan kinerja karyawan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan faktor selain gaya kepemimpinan yang tidak diteliti pada penelitian ini tetapi memiliki potensi kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, iklim dan suasana kerja, kompensasi, kesejahteraan, kedisiplinan, komunikasi, partisipasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Barus, R. T. B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Bintang Mandiri Cabang Medan (Skripsi, Universitas Quality).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Henni Masrayani. (2018) Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Teknologi Informasi Di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Timur (Tesis, Universitas Negeri Jakarta).
- Jayakusumah, I. (2016). Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan Pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung (Tugas Akhir, STIE Ekuitas).
- Muhtar, R. F. (2019). Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik PT. Mentari Line. Karya Tulis.
- Nurlia, R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Al-ijarah indonesia finance lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139-150.
- Sahrul. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO) Kabupaten Sikka. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Saraswati, W. S., & Azzuhri, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 5(2).
- Sari, I. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri).
- Suciawanty, L. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Penempatan Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) Binaan Pinbuk Tulungagung. (Tesis, IAIN Tulungagung).
- Sugiyono. (2017). *Statistikan Untuk Penelitian*. Ed.29. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Tirkaamiana, F. S. J. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Kelurahan Gunung Kelua Samarinda Ulu. *Administrasi Publik*, 1(2), 46-50.
- Wahyuni, L., Syamsir, S., Manurung, I. E. V. B., Maldini, M., & Rezika, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Ujung Gurun. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4), 182-186.