



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 2032-2040

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Desy Setyorini^{1✉}, Achmad Syahlani²

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: desy.dse@bsi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan dari pimpinannya yakni satu dari beberapa sudut pandang yang cakap dalam memberikan dampak kinerja karyawan. Penelitian ini bermaksud guna menguji signifikansi korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan membentuk serta menguji linearitas serta signifikansi dari persamaan regresi linear antara keduanya. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Tabungan Pensiunan Oleh karena itu, populasi penelitian ini mencakup semua karyawan perusahaan. Dari populasi tersebut, 42 karyawan dipilih sebagai sampel menggunakan teknik sampling random sederhana. Penelitian ini dilakukan dengan metode peninjauan kausal. Data dikumpulkan menggunakan Setelah angket dengan skala Likert diisi, data selanjutnya dikerjakan serta dianalisis menggunakan teknik regresi serta korelasi linier menggunakan software SPSS. Perolehan pengkajian mendeskripsikan adanya hubungan yang signifikan antar gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang bisa dibentuk dalam suatu persamaan regresi linier yang signifikan untuk menggambarkan hubungan tersebut.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan*

Abstract

Whether the company's goals are achieved or not, depends largely on the interpretation of its personnel. Leadership style is one of many factors that can affect employee performance. This research aims to test the importance of the relationship between the leadership style and the performance of the employee, by creating and testing the sign and significance of the regression between the two. This research was management at PT Bank Tabungan Pensiunan. Therefore, the population of this study includes all employees of the company. From these numbers, 42 employees were selected as a specimen using simple sampling technique. This research was conducted using the factor analysis method. Data is collected using a opinion poll with a full Likert scale, and the data is purified also investigation via regression and linear equivalence methods using the SPSS software. The results of the investigation describe a positive relationship between leadership style and employee performance, which can be developed into a useful linear regression model to explain this relationship.

Keywords: *Employees Performance, Leadership Style*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yakni satu dari beberapa sudut pandang kunci yang mempunyai peran yang esensial dalam keberlangsungan perusahaan. Guna menggapai hasil terbaik, industri memerlukan sistem yang dapat beroperasi secara sinergis serta berkelanjutan. Sistem ini harus mengimplikasikan sumber daya manusia yang efektif, berkembangnya teknologi, serta kebijaksanaan industri yang mendorong korelasi antar teknologi serta sumber daya manusia. Gabungan dari berbagai sudut pandang guna memenuhi sasaran perusahaan dikenal dengan sebutan sumber daya manusia (A. Mangkunegara, 2005).

Menurut Mayasari (2016), Kinerja mencakup hasil pekerjaan yang berhubungan dengan sasaran organisasi, meliputi aspek-aspek sebagaimana kualitas, produktivitas, sserta standar kinerja yang lain. Beberapa tindakan yang diputuskan guna mencapai kinerja karyawan yang memuaskan meliputi memberikan dorongan motivasi, menerapkan kedisiplinan pekerjaan, serta menciptakan sektor pekerjaan yang mendukung. Kinerja individu sangat berdampak pada Gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam menciptakan sektor pekerjaan yang mendukung serta meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya didambakan dapat memanifestasikan daya cipta kerja yang tinggi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan yang tepat, memberikan tailedan, dan memantau kinerja para karyawan. Dengan begitu, gaya kepemimpinan mempunyai peranan krusial didalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Diharapkan bahwa kinerja akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi dan kuantitas pekerjaan yang memenuhi standar. Tingkat pendidikan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka, karena pendidikan memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan sering kali memperluas jaringan pergaulan mereka (Mandasari, 2015).

Menurut Tintin (2010), kepemimpinan merupakan ikhtiar yang menggunakan gaya tertentu guna menularkan dan memotivasi individu tanpa paksaan dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan merepresentasikan keseriusan seorang atasan berkenaan dengan kecakapan karyawannya, baik secara spontan ataupun tidak spontan. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kombinasi sikap serta rencana yang mencerminkan filosofi, pengalaman, karakter, dan sikap seseorang, yang berupaya memengaruhi kinerja bawahannya (Sarlito, 2013).

Dalam organisasi, kehadiran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang memajukan menjadi suatu kebutuhan yang penting. Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap organisasi dan keberlanjutannya. Selain itu, gaya kepemimpinan juga menjadi satu faktor dari sekian banyak yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Pada fondasinya, atasan berfungsi layaknya pilar utama dalam perkembangan organisasi, dengan tujuan untuk memajukan serta memberikan dampak giat pekerjaan yang positif pada karyawan. (Thoha, 2003), gaya kepemimpinan merupakan skema sikap yang diaplikasikan seseorang ketika berusaha memberi dampak pada orang lain sejalan dengan pendekatannya. Seorang pemimpin membutuhkan gaya kepemimpinan untuk efektif mengelola tim atau karyawan. Dalam konteks perusahaan, peran kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Peran atasan dalam sebuah lembaga yakni unit penting didalam mengelola sumber daya manusia. Melainkan menganjurkan tailedan, kepemimpinan serta berperan dalam memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Kesuksesan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya atau metode yang digunakan dalam memimpin bawahannya, yang tercermin dalam sikap, tindakan, serta kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi yang dipimpinnya (Mujiatun, 2011).

Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan harus selaras dengan kondisi yang terjadi. Jika gaya kepemimpinan yang diimplementasikan tepat serta sesuai, hal itu bakal mendukung penerimaan sasaran, baik bagi institusi ataupun individu. Namun, apabila gaya kepemimpinan yang digunakan tidak selaras dengan kondisi, hal tersebut bisa menghalangi tercapainya tujuan organisasi. (Wirawan, 2013)

Permasalahan yang ditemukan yaitu, adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak puas atau tidak menyukai akibat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, karyawan menunjukkan perilaku menunda pekerjaan dan sering datang terlambat ke tempat kerja dengan sengaja, menimbulkan kekecewaan. Kehadiran masalah tersebut tentu akan mempengaruhi perkembangan atau bahkan penurunan jika kinerja karyawan di perusahaan tersebut tidak ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Pengkajian berikut mengimplementasikan metode pemeriksaan kausal pada pendekatan pengkajian *simple regression* serta hubungan linier elementer. Maksud awal pengkajian berikut yakni guna memvalidasi signifikansi korelasi serta menciptakan dengan mengkaji linieritas serta signifikansi persamaan regresi linier elementer antar peubah dependen (Y) dan peubah independen (X).

Pengkajian dilaksanakan pada lokasi PT Bank Tabungan Pensiunan, Oleh karena itu, seluruh karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan menjadi populasi dalam penelitian ini. Sebanyak 42 karyawan dipilih sebagai sampel melalui penerapan teknik pengumpulan sampel random sederhana, dan data penelitian diakumulasikan melalui pengisian angket yang disusun menggunakan skala Likert. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data diuji untuk normalitas menggunakan *software* SPSS. Normalitas data diuji dengan mengaplikasikan tes Kolmogorov-Smirnov Z dengan parameter berikut

1. Apabila berdistribusi normal maka taraf *Asymp.Sig. (2-tailed)* > 0,01.
2. Apabila tidak berdistribusi normal maka taraf *Asymp.Sig. (2-tailed)* < 0,01.

Sesudah tervalidasi distribusi Gaussiannya, selanjutnya data dikaji menggunakan tehnik analisis regresi dan korelasi linier elementer guna memvalidasi substansial korelasi serta menciptakan dengan memvalidasi linieritas dan substansial persamaan regresi linier elementer antar Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y), menggunakan aplikasi *software* SPSS, dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Koefisien hubungan yang diaplikasikan yakni korelasi *product moment* menggunakan parameter pengkajian substansialnya sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien yang hubungan tidak substansial maka taraf *Sig. (2-tailed)* > 0,01.
- b. Apabila koefisien hubungan substansial maka taraf *Sig. (2-tailed)* < 0,01.

2. Menciptakan Persamaan Regresi

Persamaan regresi bakal tercipta yakni $Y = a + bX$ dimana X merupakan imbalan dan Y merupakan kenyamanan pekerjaan, lain halnya taraf konstanta a serta koefisien regresi b bakal diterima dari perhitungan *software* SPSS.

3. Uji Linieritas Persamaan Regresi Y Atas X

Pengkajian berikut diaplikasikan uji F menggunakan parameter pengkajian berikut:

- Apabila persamaan regresi Y atas X linier maka taraf *Sig. (Deviation from Linearity)* $> 0,01$.
- Apabila persamaan regresi Y atas X tidak linier maka taraf *Sig. (Deviation from Linearity)* $< 0,01$.

4. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

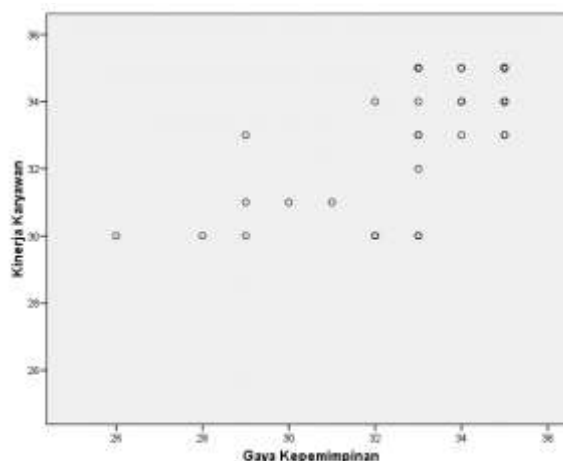
Pengkajian berikut diaplikasikan uji F (ANOVA) menggunakan parameter pengkajian berikut:

- Apabila persamaan regresi dengan taraf tidak signifikan maka taraf *Sig.* $> 0,01$.
- Apabila persamaan regresi dengan taraf signifikan taraf *Sig.* $< 0,01$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Grafik Pencar

Grafik pencar yang berasal pada data X (Gaya Kepemimpinan) serta Y (Kinerja Karyawan) bisa diamati dalam gambar 1 berikut.



Gambar 1. Grafik Pencar Data

Bersumberkan dari Gambar 1 menggambarkan adanya korelasi signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, selanjutnya akan diuji signifikansinya melalui verifikasi koefisien korelasi (*Pearson Correlation*).

2. Pengujian Normalitas Data

Perolehan Pengkajian normalitas data mengimplementasikan tes Kolmogorov-Smirnov Z, melalui pengaplikasian *software* SPSS bisa diamati dari Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas Data

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,29	33,12
	Std. Deviation	1,865	2,244
Most Extreme Differences	Absolute	,244	,241
	Positive	,179	,201
	Negative	-,244	-,241
Kolmogorov-Smirnov Z		1,584	1,560
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013	,015

^a. Test distribution is Normal.

^b. Calculated from data.

Bersumberkan perolehan tes uji K-S dalam Tabel 1, taraf Asymp.Sig. (2-tailed) guna peubah Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan melebihi 0,01. Dengan demikian, kesimpulannya adalah bahwa data yang dipakai guna kedua peubah, baik Gaya Kepemimpinan maupun Kinerja Karyawan, berdistribusi normal.

3. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi

Perolehan pengujian signifikansi koefisien hubungan (*Pearson Correlation*) antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan mengaplikasikan *software* SPSS terdapat dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perolehan pengujian signifikansi koefisien korelasi (Pearson Correlation) dalam Dari Dari Tabel 2, terdapat taraf Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,01. Perihal berikut mengindikasikan bahwasanya koefisien hubungan antar Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan yakni 0,697 memiliki signifikansi yang tinggi, menunjukkan adanya korelasi positif

antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja pekerja.

4. Persamaan Regresi

Hasil dari analisis regresi yang menggunakan *software* SPSS untuk menentukan persamaan regresi Kinerja Karyawan berdasarkan Gaya Kepemimpinan tersedia didalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Konstanta dan Koefisien Persamaan Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,100	3,128		4,508	,000
	Gaya Kepemimpinan	,579	,094	,697	6,148	,000

^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari pengolahan dengan mengaplikasikan *software* SPSS di Tabel 3, diterima taraf konstanta a (Constant) senilai 14,100 serta koefisien regresi b (Gaya Kepemimpinan) senilai 0,579. Maka, persamaan regresi yang tercipta yakni $Y = 14,100 + 0,579X$.

5. Pengujian Linieritas Persamaan Regresi

Perolehan pengkajian linieritas persamaan regresi Kinerja Karyawan atas Gaya Kepemimpinan dengan mengaplikasikan *software* SPSS mampu diamati dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Pengujian Linieritas Persamaan Regresi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	(Combined)	Between Groups	78,143	8	9,768	5,003	,000
		Linearity	69,268	1	69,268	35,479	,000
		Deviation from Linearity	8,874	7	1,268	,649	,712
	Within Groups	64,429	33	1,952			
	Total	142,571	41				

Berdasarkan hasil pengujian Ketika melihat linieritas persamaan regresi dalam Tabel 4, taraf Sig. dalam alur Deviation from Linearity = 0,712 > 0,01. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwasanya bentuk persamaan regresi antara Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan adalah linier.

6. Pengujian Signifikansi Persamaan Regresi

Hasil pengkajian signifikansi persamaan regresi Kinerja Karyawan atas Gaya Kepemimpinan dengan menggunakan *software* SPSS dapat diamati didalam Tabel ANOVA berikut.

Tabel 5. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,268	1	69,268	37,798	,000 ^a
	Residual	73,303	40	1,833		
	Total	142,571	41			

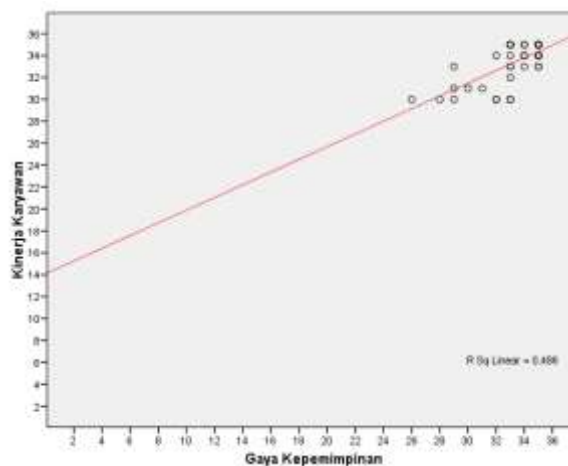
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bersumberkan perolehan pengujian substansial persamaan regresi dalam Tabel 5, taraf Sig.=0,000<0,01. Ini mengindikasikan bahwasanya persamaan regresi linier yang dibentuk, $Y = 14,100 + 0,579X$, memiliki signifikansi dalam memaparkan hubungan linier antara Gaya Kepemimpinan (X) serta Kinerja Karyawan (Y).

7. Kurva Persamaan Regresi

Kurva dari persamaan regresi Kinerja Karyawan atas Gaya Kepemimpinan yang tercipta bisa didemonstrasikan dalam Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Kurva Persamaan Regresi

Bersumberkan pada Gambar 2, tersirat bahwasanya pola kurva dari persamaan regresi Kinerja Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan yang terbentuk adalah linier, dengan titik-titik pasangan (x, y) dari data penelitian tersebar di seputar garis linier tersebut.

SIMPULAN

Dari analisis hasil penelitian, mampu diambil keputusan bahwasannya adanya korelasi yang substansial antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hubungan ini dapat dijelaskan melalui persamaan regresi linier yang signifikan. Hal ini menunjukkan pentingnya para pemimpin untuk menyadari peran gaya kepemimpinan yang

berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan berupaya untuk meningkatkan gaya kepemimpinannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Simpulan tersebut hanya berlaku di PT Bank Tabungan Pensiunan, sedangkan Untuk memperoleh temuan penelitian yang dapat diterapkan secara lebih umum, disarankan untuk melakukan studi di berbagai lokasi dan dengan sampel populasi yang lebih besar atau lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Mangkunegara, P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mandasari, W. (2015). Upaya peningkatan Kinerja Karyawan Operasional melalui Motivasi Kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang). *Jurnal Manajemen UDINUS*.
- Mayasari, R. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Politik Negeri Batam.
- Mujiatun. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 11*.
- Sarlito. (2013). *teori-teori psikologi sosial*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tintin, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada SBU POS Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen, 09, 2*.
- Wirawan. (2013). *kepemimpinan teori, psikologi, organisasi, aplikasi dan penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.