

e-ISSN: 2964-7517, p-ISSN: 2964-7525

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1>

Received: 03 Desember 2022, Revised: 23 Desember 2022, Publish: 01 Januari 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung

Ratna Sari Suryani¹, Granit Agustina², Deden Komar Priatna³, Maria Lusiana Yulianti⁴

¹Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: ratnanajlaratna@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: granit82.GA@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: dedenkomar@yahoo.com

⁴Universitas Winaya Mukti, West Java, Indonesia, email: maria.lusiana2707@gmail.com

Corresponding Author: Maria Lusiana Yulianti⁴

Abstract: *This study aims to examine the effect of leadership style on employee performance at Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. The variables tested in this study consist of leadership style and employee performance. This research method is a descriptive and verification method using a quantitative approach and is grouped in causal research. The population and sample in this study were 37 employees of Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Samples were determined using Saturated Sampling. The data used is primary data collected through observation, interviews, questionnaires, and literature. To measure the influence of these variables, simple linear regression and the coefficient of determination are used with the help of the SPSS 25 computer application program. Based on the results of data analysis using statistical methods, namely simple linear regression, the coefficient of determination (KD) is 56.9% with a value correlation coefficient of 0.755. Based on these results it can be concluded that leadership style has a positive effect on employee performance at Wisma Pendawa Ciumbuleuit.*

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Variabel yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta dikelompokkan dalam penelitian kausal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung sebanyak 37 karyawan. Sampel ditentukan dengan menggunakan Sampling Jenuh. Data yang di gunakan adalah data primer yang di kumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan kepustakaan. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut di gunakan regresi linier sederhana dan

koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi liner sederhana, di peroleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 56,9% dengan nilai koefesien korelasi sebesar 0,755. Berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Pemimpin dapat dikatakan sukses apabila pemimpin tersebut bisa terus memotivasi karyawan kearah positif dan diharapkan mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Untuk itu pemimpin harus dapat memberikan model gaya kepemimpinan yang membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berkualitas dan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Menurut Gary Dessler (2017), para CEO perusahaan / organisasi untuk mengembangkan Pendekatan Mempertahankan Karyawan secara Menyeluruh (*Comprehensive Approach to Retaining Employees*), khususnya para karyawan-karyawan terbaiknya/*key person*. Pendekatan yang menyeluruh menjadi kebutuhan yang tidak bisa dihindari oleh sebuah perusahaan apabila tetap mau bertahan bahkan mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis lainnya.

Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja maksimal dari para bawahannya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan, maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchart dikutip dalam Sunyoto, (2012:34) adalah setiap upaya seseorang yang mencoba mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, yang bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau Bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Pernyataan selanjutnya dari Winardi dikutip dalam (Jusdijachlan, 2019) menyatakan bahwa “ Pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersma ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu”.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita di kutip dalam Sunyoto, (2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Menurut Griffin (2012:165, dalam Wijayanto), bahwa Pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi

perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, sedangkan pemimpin adalah orang yang menjalankan kepemimpinan.

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 (Sutikno, 2014:34).

Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan.

Terdapat berbagai pendapat tentang kinerja, diantaranya menurut Idris (2013) mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari para pelaku. Menurut (Busro, 2018) : “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum”. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2017). Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Gaya Kepemimpinan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Ali et al., 2016), (Wahono & Ali, 2021), (Iryani et al., 2021), (Hasyim & Ali, 2022), (Kholisoh & Ali, 2020), (Fauzi & Ali, 2021), (Ali et al., 2022), (Suleman et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. variabel – variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas. variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan

Pada Gaya Kepemimpinan terdapat instrument Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya, Jika muncul permasalahan pimpinan di tempat saya bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi, Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain, Pimpinan perusahaan selalu memberikan Tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan, Pimpinan selalu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, Pimpinan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, Pimpinan melakukan pengawasan ketat pada setiap karyawan,

Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan karyawan, Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap keputusan, Pimpinan tidak

mementingkan diri sendiri, Pimpinan memperhatikan perasaan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja dan selalu memotivasi, Pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawan. Instrument Kinerja Karyawan terdiri dari melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan selalu datang tepat waktu, Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, Selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan, Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan atasan, Dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim, Memiliki keterampilan dan inisiatif yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan, Memiliki sikap kerjasama yang baik dalam berorganisasi dan Memiliki sikap yang baik dan dapat bekerja sama dengan pegawai lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah 37 orang karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Pada penelitian di Wisma Pendawa Ciumbuleuit menggunakan sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yakni 37 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum karyawan Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung yaitu mayoritas berusia 32 - 41 tahun (35,1%), mayoritas banyak karyawan dengan jenis kelamin pria dikarenakan tuntutan tugas pemeliharaan villa yakni sebanyak (75,7%), mayoritas Pendidikan karyawan adalah SMA yaitu (83,8%), serta karena banyak karyawan yang banyak pensiun dan masuk karyawan baru maka lama bekerja rata-rata 1-7 tahun (35,1%).

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya. Sedangkan untuk Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien yang lebih besar dari alpha dan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel terlihat dari nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai α (0,6) yaitu 0,927 sehingga dapat dinyatakan instrumen pada gaya kepemimpinan tersebut dikatakan handal untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Hasil uji variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya, hal ini terlihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (*Thitung*) tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari nilai *r* tabel sebesar 0,325. Sedangkan untuk Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien yang lebih besar dari alpha dan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel terlihat dari nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai α (0,6) yaitu 0,761 sehingga dapat dinyatakan instrumen pada gaya kepemimpinan tersebut dikatakan handal untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 1. Rekap Tanggapan Responden mengenai Gaya Kepemimpinan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung

No.	Pernyataan	Skor	Penilaian
1.	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya	107	Cukup Baik
2.	Jika muncul permasalahan pimpinan di tempat saya bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	123	Cukup Baik
3.	Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain	133	Cukup Baik
4.	Pimpinan perusahaan selalu memberikan Tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	112	Cukup Baik

5	Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan	122	Cukup Baik
6.	Pimpinan selalu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan	125	Cukup Baik
7.	Pimpinan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan	139	Baik
8.	Pimpinan melakukan pengawasan ketat pada setiap karyawan	116	Cukup Baik
9.	Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan karyawan	127	Cukup Baik
10.	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap keputusan	118	Cukup Baik
11.	Pimpinan tidak mementingkan diri sendiri	109	Cukup Baik
12.	Pimpinan memperhatikan perasaan karyawan dalam pengambilan keputusan	123	Cukup Baik
13.	Pemimpin peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja dan selalu memotivasi	123	Cukup Baik
14.	Pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawan	119	Cukup Baik
	Rata-rata	121	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung dengan jumlah skor rata-rata sebesar 121. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang Cukup Baik terhadap gaya kepemimpinan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

Tabel 2. Rekap Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung

No.	Pernyataan	Skor	Penilaian
1.	Melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan selalu datang tepat waktu	159	Baik
2.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	145	Baik
3.	Selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan	147	Baik
4.	Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan atasan	152	Baik
5	Dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim	156	Baik
6.	Memiliki keterampilan dan inisiatif yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	151	Baik
7.	Memiliki sikap kerjasama yang baik dalam berorganisasi	154	Baik
8.	Memiliki sikap yang baik dan dapat bekerja sama dengan pegawai lain	159	Baik
	Rata-rata	152,9	Baik

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung dengan jumlah skor rata-rata sebesar 152,9. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang Baik terhadap kinerja karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sebelum lanjut ke analisis regresi linier sederhana salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi tersebut adalah uji normalitas data.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06550272
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.100
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan menggunakan Program SPSS 25 dengan melihat tabel uji *Kolmogorov Smirnov* terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0.2 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga uji regresi sederhana dapat dilakukan.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dengan menggunakan program IBM SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	572.311	33	17.343	1.090	.557
		Linearity	25.009	1	25.009	1.572	.299
		Deviation from Linearity	547.303	32	17.103	1.075	.562
	Within Groups		47.717	3	15.906		
	Total		620.028	36			

Sumber: Output SPSS 25, pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0,562 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.508	2.163		2.084	.044

Gaya Kepemimpinan	-.035	.049	-.119	-.708	.484
-------------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS 25, pengolahan data 2022

Berdasarkan table 5 bahwa hasil pengolahan data adalah $0,484 > 0,05$ dan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji ini berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear sederhana yang penulis teliti adalah :

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.122	4.775		.235	.816
	Gaya Kepemimpinan	.644	.095	.755	6.803	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana tersebut jika dijadikan ke dalam persamaan adalah :

$$Y = a + bX$$

$$= 1.122 + 0,644X$$

Persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

a atau nilai konstanta sebesar 1.122. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan (X) sama dengan 0 , maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sama dengan nilai konstanta yaitu $a = 1.122$. Koefisien regresi X sebesar 0,644 yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,644 dan begitupun sebaliknya.

Analisis Korelasi Product Moment

Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antar variabel, yakni antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Dalam penelitian ini koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi pearson. Berikut adalah output perolehan koefisien korelasi yang diperoleh:

Tabel 7. Analisis Korelasi Pearson

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

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

Sumber: Output SPSS 25, pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas, nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,755. Menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah Kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel gaya kepemimpinan dalam menjelaskan hubungannya dengan variabel kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 25.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.557	3.247

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS 25, pengolahan data 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan R Square sebesar 0,569 atau 56,9%, hal ini berarti bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kompensasi dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis menggunakan uji t (t parsial) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Dengan rumusan hipotesis parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 ditolak jika $t \text{ statistik} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
2. H_0 diterima jika $t \text{ statistik} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Menentukan nilai $t \text{ tabel}$:

1. Nilai $t \text{ tabel}$ didapat dari tabel distribusi t pada taraf signifikansi 5%.
2. $dk = n - k - 1$ atau $37 - 2 - 1 = 34$ sehingga diperoleh nilai $t \text{ tabel}$ 2.032.

Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.122	4.775		.235	.816
Gaya Kepemimpinan	.644	.095	.755	6.803	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $6.803 > 2.032$ sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. Artinya, Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung mendapat penilaian Cukup Baik dari para responden dan termasuk pada gaya kepemimpinan dengan Tipe Kendali Bebas atau *Laissez Faire*. Menurut Sutikno (2014:35) . Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Hal ini berdasarkan penilaian pada “Pimpinan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan” dengan skor paling tinggi.

Kinerja Karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung mendapat penilaian yang Baik untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan selalu datang tepat waktu serta dapat bekerja sama dengan pegawai lain dengan skor paling tinggi.

Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=6.803$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.

Saran

Disarankan agar pihak manajemen memperbaiki penugasan yang jelas kepada karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal, pemimpin diharapkan memberikan hasil evaluasi kerja kepada karyawan yang bersangkutan dalam jangka waktu tertentu, sebagai bahan masukan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mirza Asmi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3 No. 1 2015.
- Ali, H., Hadibrata, B., & Buchori, C. D. (2016). One Stop Services: Quality of Service and Accessibility to the Investor Loyalty : The Investment Coordinating Board. *International Journal of Business and Commerce*, 6(01), 38–50.
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Amalia, Dzikrillah Rizqi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 3 No. 1 Juli 2016.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Davis, Jocelyn. 2016. *The Greatest on Leadership*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Djunaedi, Nandang. 2017. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Fauzi, D. H., & Ali, H. (2021). DETERMINATION OF PURCHASE AND REPURCHASE DECISIONS: PRODUCT QUALITY AND PRICE ANALYSIS (CASE STUDY ON SAMSUNG SMARTPHONE CONSUMERS IN THE CITY OF JAKARTA). *Dinasti*

- International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 794–810.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.965>
- Firmansyah, Hilman & Syamsudin, Acep. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta : Ombak.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, U., & Ali, H. (2022). REUSE INTENTION MODELS THROUGH CUSTOMER SATISFACTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC: CASHBACK PROMOTION AND E-SERVICE QUALITY CASE STUDY : OVO ELECTRONIC MONEY IN. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 440–452.
- Imelda, Imanuel Tarigan. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*. 30-39.
- Iryani, E., Ali, H., & Rosyadi, K. I. (2021). BERFIKIR KESISTEMAN DALAM SOCIAL SUPPORT: TA’AWUN UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MAS AL-IHSANIYAH SARANG BURUNG MUARO JAMBI. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(1), 413–425.
- Jusdijachlan. 2021. *Kepemimpinan, Fungsi Kepemimpinan yang Visioner pada era society 5.0*. Makassar: Yayasan Barcode.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo.
- Kholisoh, N., & Ali, H. (2020). Shaping radical attitudes: Mass media and government policies analysis (case study in high school students of West Jakarta). *Talent Development and Excellence*.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (D. Supriyadi & M. N. Afandi Eds.)*. Bandung: Alfabeta.
- Rendyka Dio, Siswanto dan Djambur, Hamid. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 42 No.1 Januari 2017.
- Subyantoro, Arief & Suwanto, FX. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suleman, D., Ali, H., Nusraningrum, D., & Ali, M. M. (2020). Pembeda Konsumen Dalam Memilih Tempat Belanja Offline Vs Online. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(2), 275–282. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8122>
- Susanto, AB. 2019. *Strategic Leadership*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan ke-17. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahono, S., & Ali, H. (2021). Peranan Data Warehouse, Software Dan Brainware Terhadap Pengambilan Keputusan (Literature Review Executive Support Sistem for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(2), 225–239.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i2.781>
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.