

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Koting, Kabupaten Sikka

Maria Delfita^{1*}, Mohammad Amir², Mohammad Fitri³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Maumere, Jl. Sudirman No. Kelurahan, Waioti, Kec. Alok Tim., Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur, Indonesia.

E-mail: mariadelvitha@gmail.com

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerk.in.v5i1.7714>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 03 Aug 2026

Revised: 09 Aug 2026

Accepted: 15 Aug 2026

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan
dan Kinerja Karyawan.

Keywords:

Leadership Style and
Employee
Performance.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Koting, Kabupaten Sikka. Latar belakang penelitian menunjukkan adanya potensi masalah kinerja karyawan yang belum optimal, yang diindikasikan oleh keterlambatan pemimpin yang diduga berdampak negatif pada kedisiplinan karyawan, kurangnya komunikasi efektif yang dapat memicu miskomunikasi dan menurunkan motivasi kerja, serta kurangnya apresiasi pemimpin terhadap kinerja karyawan yang berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di Kantor Camat Koting, Kabupaten Sikka? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan di Kantor Camat Koting, Kabupaten Sikka. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Camat Koting yang berjumlah 31 orang, dan sampel diambil secara jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner (angket) tertutup dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi pengelompokan data, tabulasi, penyajian, serta perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.964 dan nilai signifikansi 0,003, dimana t hitung ($3.964 > t$ tabel ($1,699$) dan nilai signifikansi ($0,003 < 0,005$). Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 56% terhadap kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik, kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang relevan.

This research aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at the Koting Sub-District Office, Sikka Regency. The background of the study indicates potential issues with suboptimal employee performance, suggested by leaders' tardiness which is presumed to negatively impact employee discipline, a lack of effective communication that could lead to misunderstanding and reduced work motivation, and insufficient appreciation from leaders for employee performance, potentially decreasing motivation and job satisfaction. The problem statement in this research is: Does leadership style affect employee work performance at the Koting Sub-District Office, Sikka Regency? The objective of this study is to determine the influence of leadership style on employee work performance at the Koting Sub-District Office, Sikka Regency. The research method used is descriptive quantitative. The population of this study consisted of all 31 employees at the Koting Sub-District Office, and a saturated sampling technique was employed, meaning the entire population was used as the sample. Data was collected using closed questionnaires (surveys) with a Likert scale. Data analysis techniques included data grouping, tabulation, presentation, and calculations to answer the research questions and test hypotheses. The results show that the leadership style variable (X) has a positive and significant influence on the employee performance variable (Y). This is evidenced by a t -count of 3.964 and a significance value of 0.003, where t -count ($3.964 > t$ -table (1.699) and the significance value ($0.003 < 0.005$).



The coefficient of determination (R Square) of 0.560 indicates that leadership style has an influence of 56% on employee performance. This implies that if leadership style is implemented well, employee performance will also improve. This research is supported by relevant previous studies.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Maria Delfita, et al. (2026), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Koting, Kabupaten Sikka, 5(1).<https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.7714>

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting yang tidak bisa lepas dari sebuah organisasi maupun institusi pemerintahan. Sumber daya manusia apabila digunakan secara baik dan benar dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tidak hanya sumber daya manusia berbasis kompeten yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tetapi gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memberikan dampak yang baik bagi bawahan. Pemimpin yang berperilaku baik akan mempengaruhi orang di sekelilingnya. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu terikat pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik.

Pemimpin harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena kebanyakan bawahan melihat pimpinan sebagai tolak ukur dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Simarmata (2021) kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memberikan dampak yang baik bagi bawahan. Menurut Zaharuddin (2021) menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Kehadiran karyawan juga begitu sangat penting di perusahaan, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Adhari (2020) Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Di Kantor Camat Koting kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.

Penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan fenomena pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Koting. Berdasarkan fenomena di lapangan menunjukkan bahwa adanya potensi permasalahan yang mengindikasikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, kedatangan pemimpin yang seringkali terlambat ke kantor diduga berdampak negatif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Keterlambatan ini berpotensi mengganggu kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta mengurangi rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Lebih lanjut, kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan dapat memicu miskomunikasi, menurunkan motivasi kerja, dan menimbulkan permasalahan internal yang pada akhirnya menghambat kelancaran pelaksanaan tugas serta menurunkan kualitas kerja karyawan. Selain itu, kurangnya kepekaan pemimpin terhadap kebutuhan karyawan dan kurang memberikan apresiasi atas kinerja karyawan yang baik, diperkirakan dapat menurunkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Koting Kabupaten Sikka”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Zaharuddin (2021) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Menurut Rivai dan Mulyadi (Dalam Sutrisman, 2021) gaya kepemimpinan yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Menurut Apriyanto (2020) gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Hutahaean (2021) gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin.

Sedangkan menurut Setiana (2022) gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan (X)

Menurut Rahayu (2022) jenis-jenis gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu:

1. **Kepemimpinan Direktif**
Tipe gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa pendekatan yang dilakukan melalui tekanan, pemaksaan dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam jenis gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.
2. **Kepemimpinan supportif**
Gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. **Kepemimpinan partisipatif**
Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran atau ide dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
4. **Kepemimpinan berorientasi**
Pada prestasi Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi dan menjadi lebih baik. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan (X)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Reitz (Dalam Rahayu dkk, 2019) antara lain:

1. **Kepribadian Pemimpin**
Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu pemimpin, latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.
2. **Perilaku Atasan**
Harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.
3. **Perilaku Bawahan**
Kinerja bawahan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang akan digunakan.
4. **Harapan dan Perilaku Rekan Kerja**
Saran dan pendapat yang diberikan oleh rekan kerja dapat menentukan efektivitas seorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.
5. **Persyaratan Tugas**
Tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.
6. **Iklim dan kebijakan organisasi**
Iklim dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap harapan dan perilaku seluruh anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

Indikator Gaya Kepemimpinan (X)

Menurut Sari & Putra (2019) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. **Kemampuan mengambil keputusan**
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat
2. **Kemampuan Memotivasi**

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Menurut Susanto et al. (2022), kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Prasetyo & Jannah (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan, yang diukur berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kamsir (Dalam Budiasa, 2021) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keterampilan

Secara psikologis, kemampuan potensial (IQ) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan. Individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya juga.

3. Rencana kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

5. Dunia kerja

Keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

6. Kelelahan dan rasa

Kelelahan dan rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengan baik.

7. Faktor motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

8. Budaya organisasi
Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.
9. Kesetiaan
Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.
10. Stres kerja
Stres kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan kebutuhan mental atau fisik seseorang, daalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mengkunegara (Dalam Maryati, 2021) mengukur kinerja karyawan perlu memperlihatkan beberapa hal indikator didalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Menunjukan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi dan akurat dengan mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
2. Kuantitas Kerja
Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
3. Pelaksanaan Tugas
Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
4. Tanggung Jawab
Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Atrisia Nonci Yurnan et al 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Camat Koting yang berjumlah 31 orang.

Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Camat Koting yang berjumlah 31 orang. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan di Kantor Camat Koting yang berjumlah 31 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Penyebaran kuesioner untuk penelitian ini dilakukan secara langsung untuk diisi oleh karyawan di Kantor Kecamatan Koting untuk mendapatkan data mengenai variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Menurut Pallant (2020), skala Likert adalah skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap berbagai pernyataan. Skala ini biasanya terdiri dari serangkaian pernyataan di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka menggunakan skala dengan beberapa pilihan jawaban yang berurutan (misalnya, sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju). Berikut adalah

pilihan yang dapat dipilih dari responden dalam pengumpulan data menggunakan skala likert. Tabel 1.3 jawaban dan Skor Pengukuran Skala Likert.

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Pallant, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0,602	0,355	Valid
P2	0,473	0,355	Valid
P3	0,566	0,355	Valid
P4	0,471	0,355	Valid
P5	0,444	0,355	Valid
P6	0,447	0,355	Valid
P7	0,752	0,355	Valid
P8	0,426	0,355	Valid
P9	0,539	0,355	Valid
P10	0,848	0,355	Valid
P11	0,613	0,355	Valid
P12	0,684	0,355	Valid
P13	0,384	0,355	Valid
P14	0,638	0,355	Valid
P15	0,555	0,355	Valid
P16	0,635	0,355	Valid
P17	0,502	0,355	Valid
P18	0,471	0,355	Valid
P19	0,465	0,355	Valid

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0,451	0,355	Valid
P2	0,782	0,355	Valid
P3	0,809	0,355	Valid
P4	0,612	0,355	Valid
P5	0,811	0,355	Valid
P6	0,610	0,355	Valid
P7	0,734	0,355	Valid
P8	0,761	0,355	Valid
P9	0,684	0,355	Valid
P10	0,513	0,355	Valid
P11	0,554	0,355	Valid
P12	0,766	0,355	Valid
P13	0,535	0,355	Valid
P14	0,432	0,355	Valid
P15	0,605	0,355	Valid

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil olah data dari SPSS 22, bahwa seluruh instrumen dar variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid yakni dengan nilai r hitung $> r$ tabel = 0,355. Sehingga semua instrumen yang ada dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	Reliabel

Sumber: Output SPSS 22 for windows

Berdasarkan tabel diatas, nilai variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat diketahui suatu variabel dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar yaitu diatas 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang diteliti adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,634	Normal

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi klomogorov-smirnov sebesar 0,634 $> 0,05$, maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas

Uji Prasyarat Analisis	Nilai Signifikan	Keterangan
Uji Linearitas	0,588	Linear

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji linearitas dilihat dari nilai Deviation from Linearity signifikansi sebesar 0,588 $> 0,05$. Maka ada hubungan yang linear secara signifikansi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 6. Uji Heteroskedasitas

Uji Prasyarat Analisis	Nilai Signifikan	Keterangan
Uji heteroskedastisitas	0,733	Non Heteroskedastisitas

Berdasarkan 6 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser nilai t statistik dari variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sig. 0,733 $> 0,05$. Karena nilai Sig $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Gaya Kepemimpinan	4,817	1,699	0,003

Sumber: Olahan Output IBM SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji T dengan menggunakan program IBM SPSS 22.0 diperoleh nilai t hitung (4,817) $> t$ tabel (1,699) dari nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai 0,003 $< 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulannya adalah H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Konstanta	Koefisien
Gaya Kepemimpinan	34,453	0,640

Sumber: Olahan Output IBM SPSS 22

Berdasarkan table diatas, hasil uji analisis regresi linear sederhana menunjukan bahwa nilai konstanta (a) nilainya sebesar 34,453 sedangkan nilai Gaya Kepemimpinan (b/ koefisien regresi) sebesar 0,640 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 34,453 + (0,640) \text{ Gaya Kepemimpinan}$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan yakni nilai konstanta yang diperoleh sebesar 34,453. Koefisien regresi sebesar 0,640 menyatakan setiap penambahan 1 % nilai Gaya Kepemimpinan maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,640. Koefisien regresi sederhana bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

R	R square	Adjusted R
0,176	0,560	0,452

Sumber: Olahan Output IBM SPSS 22.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560 hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) secara simultan memiliki pengaruh besar 56% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan di Kantor Kecamatan Koting Kabupaten Sikka. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor camat koting jika dilihat dari jenis kelaminnya hasil penelitian ini didominasi oleh perempuan yang berjumlah 22 responden dari total 31 responden dengan persentase sebesar 71% sedangkan yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 29%. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan di atas di peroleh hasil bahwa variabel (X) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji T diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3.964 dengan nilai sig. sebesar 0,003 maka nilai t_{hitung} (4,817) > nilai t_{tabel} (1,699) dan nilai sig. (0,003) < (0,005) sehingga dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi pada tabel 4.10 diperoleh besarnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560. Ini berarti besarnya nilai koefisien determinasi dari variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 56%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan berkaitan baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Batubara (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum yang mengungkapkan gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3.964 dengan nilai sig. sebesar 0,003 maka nilai t_{hitung} (3.964) > nilai t_{tabel} (1,699) dan nilai sig. (0,003) < (0,005) sehingga dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Koting Kabupaten Sikka. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560 atau (0,560 x 100% = 56%) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja Karyawan (Y) Sebesar 56%.

REFERENSI

- Apriyanto, I., & Iswadi, S. P. (2020). Pengantar Manajemen. Jakad Media Publishing.
 Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

- Chairunnisah, F., Astuti, R. D., & Waruwu, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 1-8.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Field, A. P. (2023). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Sebagaimana dikutip dalam Lestari, 2022).
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2023). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Pearson Education.
- Hutahaeen, W. S., & SE, M. T. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Open University Press.
- Prasetyo, I., & Jannah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1-10.
- Rahayu dkk (2017:11). 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimalang Jakarta Timur." Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta 1–58.
- Rahayu, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan dan Penerapannya dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Maju Jaya.
- Rahmat, I. (2021). Pengaruh harga, kualitas produk, lokasi dan promosi terhadap keputusan pembelian keripik cinta air hitam langkat (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Rahmat. (2020). *Statistika Terapan dalam Penelitian*. Jakarta: Penerbit Data Statistik.
- Rivai, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan 2019. *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan* (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal: Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, hal. 1-26
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research methods for business students* (9th ed.). Pearson Education.
- Setiana, A. R. (2022). *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A., Hamidah, A., & Yulianto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(1), 79-90.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem Tiga Kali baca*. Deepublish.
- Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). *Uji persyaratan analisis*.
- Yurnan, A. N., Arifin, M. T., Djonu, A., & Susilowati, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN DIKANTOR DESA DARAT PANTAI KECAMATAN TALIBURA. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(3), 126-138.
- Zaharuddin dkk 2021 *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah; PT Nasya Memperluas Manajeme.