JURNAL ILMU ADMINISTRSI NEGARA (AsIAN)
Volume 14 Nomor 2 (September 2026)
DOI : 10.47828/jianaasian.v13i2.474

P-ISSN : 2338-9567
E-ISSN : 2746-8178

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat

Nadya Fricia[1*], Syamsir[2]
[1,2]Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

ARTICLE INFO

Article history:
Received 15/10/2026
Revised 13/11/2026
Accepted 16/11/2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at the Regional Revenue Agency of West Sumatra Province. The research is motivated by the failure to achieve the 2024 target for increasing Regional Original Revenue (PAD) and employee discipline issues. Although previous studies have examined leadership style and employee performance in various organizations, further research is needed in local government organizations. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The entire population of 73 employees was included as respondents using a total sampling technique. Data were collected through a four-point Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression with SPSS. The results show that leadership style obtained a mean score of 2.90 and a respondent achievement rate of 72.43%, while employee performance obtained a mean score of 2.98 and a rate of 74.49%. Both variables were categorized as moderate. The regression analysis produced a coefficient of 0.660, a t-value of 17.344, and a significance level of $p < 0.001$. The coefficient of determination (R^2) of 0.809 indicates that the model explains 80.9% of the variation in employee performance, while the remaining 19.1% is associated with factors outside the model. These findings highlight the importance of strengthening leadership practices, particularly decision-making, motivation, communication, and supervision, as well as improving employees' work quality, initiative, competence, timeliness, and communication. This study provides empirical evidence on leadership style and employee performance in a local government organization.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, Public Sector Organization, Simple Linear Regression*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian dilatarbelakangi oleh belum tercapainya target peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) tahun 2024 serta adanya permasalahan kedisiplinan pegawai. Penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada berbagai organisasi. Namun, pengujian hubungan langsung kedua variabel dalam konteks organisasi pemerintahan daerah masih perlu dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik dan tantangan organisasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Seluruh populasi yang berjumlah 73 pegawai dijadikan responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert empat tingkat dan dianalisis dengan regresi linear sederhana menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 2,90 dengan tingkat capaian responden sebesar 72,43%, sedangkan kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 2,98 dengan tingkat capaian responden sebesar 74,49%. Kedua variabel berada dalam kategori cukup atau sedang. Hasil uji regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,660, nilai t sebesar 17,344, dan signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa model menjelaskan 80,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 19,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan praktik

Lisensi:
Lisensi Creative Commons Attribution 4.0 Internasional (CC BY)

kepemimpinan, khususnya dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, komunikasi, dan pengawasan, serta peningkatan kualitas kerja, inisiatif, kemampuan, ketepatan waktu, dan komunikasi pegawai. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan daerah.

Kata kunci: *Gaya Pepemimpinan, Kinerja Pegawai, Organisasi Sektor Publik, Regresi Linear Sederhana*

*)Penulis Korespondensi
E-mail : nadyafricia19@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut semakin relevan pada organisasi pemerintahan yang dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal melalui kinerja pegawai yang efektif. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025 mencapai 145.771.180 orang (BPS, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang perlu diperhatikan karena kualitas kinerja pegawai dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya (Selti Sella, 2024). Menurut Hasibuan dalam (Fahroby, 2020) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kemampuan, pengalaman, serta waktu dan intensitas yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu faktor internal organisasi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, terutama dalam aspek pemberian arahan, membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai metode atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, menciptakan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Setiana & Dewi, 2022). Gaya kepemimpinan berguna dalam menciptakan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja pegawai (Isabella et al, 2024). Dasar pelaksanaan penelitian ini muncul dari temuan bahwa sejumlah indikator kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2024 masih menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan. Berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja instansi, rata-rata capaian indikator kinerja organisasi sebesar 87,94%, sedangkan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) hanya mencapai 73,61% dari target 7,2%, dengan realisasi sebesar 5,30%. Sementara itu, indikator kualitas pelayanan publik mencapai 97,94% dan akuntabilitas kinerja organisasi mencapai 92,26%. Data tersebut menunjukkan bahwa capaian peningkatan PAD masih memiliki kesenjangan sebesar 26,39 poin persentase dari target kinerjanya. Kondisi ini menjadi dasar perlunya mengkaji faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai.

Permasalahan lain terlihat dari data absensi pegawai tahun 2024 yang mencatat rata-rata kehadiran sebesar 87,50% dari total 73 pegawai. Data tersebut juga menunjukkan 2.830 kali keterlambatan dan 1.296 ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) selama Januari hingga Desember 2024. Berdasarkan observasi awal pada Januari 2026, ditemukan pegawai yang kembali bekerja melewati waktu istirahat serta tidak berada di ruang kerja ketika jam kerja berlangsung. Wawancara pendahuluan pada 11 Agustus 2026 juga menunjukkan bahwa pimpinan memberikan keleluasaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan yang lebih berorientasi pada hasil. Fenomena tersebut memperlihatkan perlunya keseimbangan antara kepercayaan kepada pegawai dan pengawasan untuk menjaga kedisiplinan serta mendukung penyelesaian pekerjaan.

Menurut (Nurmalita, 2026) Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan petunjuk, dorongan, serta contoh perilaku yang baik kepada karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan serta memicu terjadinya konflik di lingkungan kerja. Secara konseptual, gaya kepemimpinan dapat dipahami melalui pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasnawati (2017), terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan otokratis ditandai dengan dominasi pemimpin dalam menetapkan kebijakan, menentukan prosedur kerja, membagi tugas, serta memberikan penilaian terhadap hasil kerja anggota. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis menekankan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, pembahasan langkah kerja, pembagian tugas, dan penilaian berdasarkan fakta. Sementara itu, gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan keleluasaan kepada anggota untuk mengambil keputusan dan melaksanakan pekerjaan dengan keterlibatan pemimpin yang relatif minimal.

Ketiga jenis kepemimpinan tersebut memberikan gambaran bahwa pemimpin dapat menerapkan pendekatan yang berbeda dalam mengelola pegawai. Dalam organisasi pemerintahan, pemberian keleluasaan kerja perlu disesuaikan dengan tanggung jawab dan kebutuhan pengawasan agar tidak mengurangi kedisiplinan maupun ketepatan penyelesaian tugas. Berdasarkan observasi awal dan wawancara pendahuluan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat, ditemukan pola pemberian keleluasaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan yang lebih berorientasi pada hasil. Pola tersebut memiliki karakteristik yang mengarah pada gaya kepemimpinan laissez-faire. Namun, karakteristik tersebut merupakan indikasi berdasarkan temuan awal dan tidak dengan sendirinya membuktikan bahwa seluruh praktik kepemimpinan di instansi tersebut termasuk dalam satu jenis gaya kepemimpinan.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur melalui lima indikator yang mengacu pada Kartini Kartono dalam Audi dan Ariyanto (2021), yaitu pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, dan tanggung jawab.

Indikator tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai praktik kepemimpinan yang dirasakan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur menggunakan indikator Sedarmayanti (2009), yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Penggunaan indikator tersebut memungkinkan penelitian menelaah hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pada tingkat individu, bukan semata-mata berdasarkan pencapaian organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai sendiri berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan bersama antara pegawai dan instansi (Helmy Adam et al., 2024). Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai perlu diuji berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Kajian-kajian sebelumnya telah memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan antara karakteristik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Sumiati dan Sumitra (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Lampus (2024) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado. Sementara itu, Adam (2022) mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telah dikaji dalam hubungannya dengan kinerja pada berbagai karakteristik organisasi dan model penelitian.

Meskipun demikian, perbedaan objek dan variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu memberikan ruang untuk menguji kembali hubungan langsung gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan daerah. Penelitian Sumiati dan Sumitra (2023) melibatkan disiplin kerja sebagai variabel tambahan, sedangkan Adam (2022) menempatkan motivasi sebagai variabel intervening. Adapun penelitian Lampus (2024) dilakukan pada organisasi di sektor yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang menghadapi tantangan pencapaian target pendapatan daerah dan kedisiplinan pegawai. Kesenjangan penelitian ini terutama terletak pada konteks empiris dan fokus pengujian hubungan antarvariabel, bukan pada anggapan bahwa hubungan tersebut belum pernah diteliti sebelumnya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai bagaimana gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi sektor publik.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan hasil kajian penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kajian ini memfokuskan pembahasan pada dua variabel penelitian, yaitu gaya

kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengujian terhadap hubungan kedua variabel tersebut dilakukan guna memperoleh bukti empiris yang dapat mendukung evaluasi organisasi dalam menerapkan pola kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan pemberian kepercayaan, arahan kerja, dan pengawasan terhadap pegawai. Dengan demikian, penelitian ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat".

METODE PENELITIAN

yang bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai peran gaya kepemimpinan dalam menjelaskan tingkat kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini melakukan pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu melalui proses pengumpulan data, analisis statistik, serta pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berada di Jalan Khatib Sulaiman No. 43, Lolong Belanti, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Adapun variabel yang dianalisis terdiri atas gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Pengukuran variabel gaya kepemimpinan mengacu pada indikator yang dikemukakan Kartini dalam Audi dan Ariyanto (2021), meliputi pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, dan tanggung jawab. Sementara itu, pengukuran kinerja pegawai menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2009), yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 73 orang. Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitia. Berdasarkan teknik tersebut, seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 73 orang digunakan sebagai sampel penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran instrumen penelitian secara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder bersumber dari berbagai dokumen serta referensi yang relevan dengan kajian penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert empat kategori, mulai dari skor 4 untuk jawaban sangat setuju, skor 3 untuk setuju, skor 2 untuk tidak setuju, hingga skor 1 untuk sangat tidak setuju. Penyusunan setiap butir pernyataan disesuaikan dengan indikator pada masing-masing variabel penelitian. Sebelum diterapkan pada responden utama, instrumen terlebih dahulu melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas kepada 30 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Pengujian validitas berguna untuk menguji kevalidan item kuisioner. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau mencerminkan kebenaran pengukuran. Untuk mengetahui validitas alat ukur, bisa menggunakan software SPSS. Suatu item dikatakan valid jika r-hitungnya lebih besar dari 0,361. Artinya item tersebut mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten serta bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK.1	0,791		
	GK.2	0,716		
	GK.3	0,771		
	GK.4	0,776		
	GK.5	0,601	0,361	Valid
	GK.6	0,537		
	GK.7	0,719		
	GK.8	0,664		
	GK.9	0,551		
	GK.10	0,711		
Kinerja Pegawai	KP.1	0,860		
	KP.2	0,732		
	KP.3	0,732		
	KP.4	0,745		
	KP.5	0,625	0,361	Valid
	KP.6	0,699		
	KP.7	0,745		
	KP.8	0,422		
	KP.9	0,548		
	KP.10	0,728		

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Pengujian validitas dilakukan terhadap 20 butir pernyataan yang terdiri atas 10 item gaya kepemimpinan dan 10 item kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, nilai r hitung pada seluruh butir pernyataan lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361. Pada variabel gaya kepemimpinan, nilai r hitung berkisar antara 0,537 hingga 0,791, sedangkan pada variabel kinerja pegawai berkisar antara 0,422 hingga 0,860. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas berdasarkan metode pengujian yang digunakan. Dengan demikian, seluruh item dapat dipertahankan sebagai bagian dari instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai tahapan untuk menilai tingkat kestabilan instrumen dalam menghasilkan data penelitian. Instrumen dengan tingkat reliabilitas yang baik menunjukkan kemampuan dalam memberikan hasil pengukuran yang konsisten meskipun digunakan pada kondisi pengujian yang sebanding. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dianggap mempunyai tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas minimum 0,6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,874, sedangkan variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 0,878. Kedua nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan batas standar 0,6. Oleh karena itu, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mempunyai tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Batas α	Nilai Cronbach Alpha

1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,874
2.	Gaya Kepemimpinan (X)	0,6	0,878

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Hasil analisis reliabilitas pada tabel 5 mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan telah memenuhi standar keandalan. Hal tersebut terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi nilai batas 0,6, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner dinilai memiliki konsistensi yang baik sebagai alat ukur penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi instrumen yang digunakan (Machali, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pemeriksaan asumsi regresi, analisis regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen. Pemeriksaan asumsi regresi meliputi uji normalitas residual, linearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan statistik antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis diinterpretasikan sesuai dengan karakteristik data dan desain penelitian yang digunakan. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan:

$Y = \alpha + \beta X$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Gaya Kepemimpinan

Pembuktian terhadap hipotesis penelitian dilakukan melalui uji t sebagai dasar untuk melihat kebermaknaan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Keputusan pengujian ditentukan dengan membandingkan nilai statistik t yang diperoleh dari hasil analisis dengan nilai t tabel (Sugiyono, 2023).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dirumuskan sebagai dasar pengujian empiris untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. Melalui analisis statistik, dugaan tersebut akan diuji guna memperoleh kesimpulan berdasarkan data penelitian. Adapun rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang

pegawai yang menjadi sumber data dalam penelitian ini. Sebanyak 73 pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang responden, data diklasifikasikan berdasarkan aspek demografis yang mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta masa kerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	36,99
	Perempuan	46	63,01
	Total	73	100,00
Usia	20–30 tahun	25	34,25
	31–40 tahun	27	36,99
	Lebih dari 41 tahun	21	28,77
	Total	73	100,00
Pendidikan Terakhir	SMA	11	15,07
	D3	15	20,55
	S1	29	39,73
	S2	18	24,66
	Total	73	100,00
Lama Bekerja	1–3 tahun	15	20,55
	3–5 tahun	26	35,62
	Lebih dari 5 tahun	32	43,84
	Total	73	100,00

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Deskripsi Jawaban Responden

Hasil Penelitian terkait variabel gaya kepemimpinan (X) yang Pengukuran variabel penelitian dilakukan berdasarkan tanggapan responden terhadap instrumen kuesioner dengan empat kategori jawaban. Instrumen tersebut terdiri atas 10 butir pernyataan yang dijawab oleh 73 pegawai sebagai responden penelitian. Analisis Total Capaian Responden (TCR) untuk variabel gaya kepemimpinan disajikan pada tabel 2.

Tabel 4. Tingkat Capaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	STS		TS	S	SS		N	Skor	Mean	TCR(%)	Kategori
GK1	0		23	36	14		73	210	2,88	71,92	Cukup/ Sedang
GK2	0		18	40	15			216	2,96	73,97	Cukup/ Sedang
GK3	0		21	41	11			209	2,86	71,58	Cukup/ Sedang
GK4	0		18	41	14			215	2,95	73,63	Cukup/ Sedang
GK5	0		24	33	16			211	2,89	72,26	Cukup/ Sedang
GK6	0		19	39	15			215	2,95	73,63	Cukup/ Sedang
GK7	0		18	46	9			210	2,88	71,92	Cukup/ Sedang
GK8	0		20	43	10			209	2,86	71,58	Cukup/ Sedang
GK9	0		21	44	8			206	2,82	70,55	Cukup/ Sedang
GK10	0		19	40	14			214	2,93	73,29	Cukup/ Sedang
Akumulasi Rata-Rata Skor									**2,90**	**72,43**	**Cukup/ Sedang**

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa skor rata – rata jawaban respoden terhadap variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,90 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) mencapai 72,43%. Oleh karena itu, tingkat gaya kepemimpinan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat berada dalam kategori cukup/sedang.

Pengukuran variabel kinerja pegawai (Y) dilakukan berdasarkan tanggapan 73 responden terhadap instrumen penelitian yang terdiri atas 10 item pernyataan. Instrumen tersebut menggunakan skala jawaban empat tingkat untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja pegawai. Analisis Total Capaian Responden (TCR) untuk variabel gaya kinerja pegawai disajikan pada tabel 3.

Tabel 5. Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	N	Skor	Mean	TCR(%)	Kategori
KP1	0	15	42	16	73	220	3,01	75,34	Cukup/ Sedang
KP2	0	13	50	10		216	2,96	73,97	Cukup/ Sedang
KP3	0	19	47	7		207	2,84	70,89	Cukup/ Sedang
KP4	0	13	45	15		221	3,03	75,68	Cukup/ Sedang
KP5	0	12	51	10		217	2,97	74,32	Cukup/ Sedang
KP6	0	7	58	8		220	3,01	75,34	Cukup/ Sedang
KP7	0	14	48	11		216	2,96	73,97	Cukup/ Sedang
KP8	0	14	45	14		219	3,00	75,00	Cukup/ Sedang
KP9	0	11	49	13		221	3,03	75,68	Cukup/ Sedang
KP10	0	11	52	10		218	2,99	74,66	Cukup/ Sedang
Akumulasi Rata-Rata Skor							**2,98**	**74,49**	**Cukup/ Sedang**

Dari tabel 3 diketahui bahwa skor rata – rata jawaban respoden terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2,98 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) mencapai 74,49%. Hasil analisis menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat berada pada tingkat moderat, yang dikategorikan sebagai kondisi cukup/sedang.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai tahapan awal sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana. Tahapan pengujian asumsi klasik diterapkan untuk mengevaluasi apakah model regresi penelitian telah memenuhi standar analisis statistik yang diperlukan. Pengujian ini menjadi dasar dalam memastikan bahwa hasil estimasi yang diperoleh memiliki tingkat keandalan yang memadai. Dalam penelitian ini, evaluasi asumsi klasik dilakukan melalui empat pengujian, yaitu normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.57886479
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.978
Asymp. Sig. (2-tailed)		.294
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS 20.0 For Windows, 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,294. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria pengujian karena lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, residual dalam model penelitian dinyatakan mengikuti distribusi normal, sehingga persyaratan normalitas pada analisis regresi telah terpenuhi dan model dapat digunakan untuk tahap pengujian berikutnya.

Tahapan selanjutnya dilakukan melalui uji linearitas untuk memastikan bentuk hubungan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengujian ini diperlukan karena regresi linear sederhana hanya dapat diterapkan apabila hubungan antarvariabel menunjukkan pola yang linear.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

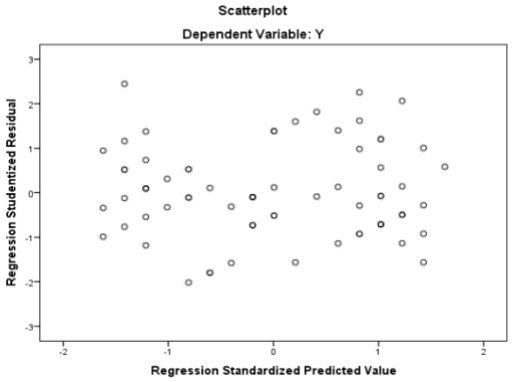
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	795.398	16	49.712	19.263	.000
		Linearity	760.435	1	760.435	294.661	.000
		Deviation from Linearity	34.963	15	2.331	.903	.565
	Within Groups		144.520	56	2.581		
	Total		939.918	72			

Sumber: Output SPSS 20.0 For Windows, 2026

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis uji linearitas memperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,566. Nilai tersebut berada di atas batas signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 (0,566 > 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tidak mengalami penyimpangan linear yang signifikan, sehingga kedua variabel telah memenuhi asumsi linearitas dalam model penelitian.

Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah model regresi mengalami perbedaan varians residual antarobservasi. Suatu model regresi yang baik diharapkan memiliki residual dengan varians yang tetap atau bersifat homoskedastis. Dalam penelitian ini, identifikasi gejala heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan terhadap grafik *scatterplot* dengan memperhatikan pola penyebaran titik-titik residual.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik *scatterplot*, persebaran titik residual menunjukkan pola acak dengan posisi yang berada di sekitar dan tidak membentuk kecenderungan tertentu pada sumbu Y. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model yang digunakan telah memenuhi asumsi regresi dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Analisis ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui nilai koefisien regresi yang dihasilkan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899[a]	.809	.806	1.590	1.947
a. Predictors: (Constant), X					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Output SPSS 20.0 For Windows, 2026

Analisis koefisien determinasi (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan variabel gaya kepemimpinan dalam menerangkan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Nilai tersebut menggambarkan besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen berdasarkan model regresi yang digunakan. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,809. Artinya, variabel gaya kepemimpinan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi kinerja pegawai sebesar 80,9%, sementara sebesar 19,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang besar dalam menjelaskan perubahan tingkat kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,806 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai tetap berada pada tingkat 80,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mempunyai tingkat kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai. Pengujian ANOVA dilakukan untuk mengevaluasi kelayakan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara statistik. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini mengacu pada nilai signifikansi yang terdapat pada tabel *ANOVA*. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka model regresi dinilai signifikan dan variabel independen secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ANOVA pada penelitian ini disajikan pada tabel 10.

ANOVA[a]						
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760.435	1	760.435	300.814	.000[b]
	Residual	179.483	71	2.528		
	Total	939.918	72			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber: Output SPSS 20.0 For Windows, 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan

perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara statistik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan menggunakan uji t dengan membandingkan nilai t hitung dan tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis regresi. menggunakan aplikasi SPSS versi 20 yang diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 11.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana (*Coefficients*)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.663	1.119		9.532	.000
	X	.660	.038	.899	17.344	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Output SPSS 20.0 For Windows, 2026

Berdasarkan tabel 10 hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik memberikan bukti bahwa model menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,660, nilai *t hitung* sebesar 17,344, serta tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah tingkat kesalahan 5% (0,05), sehingga secara statistik hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima dan hipotesis nol (H0) dinyatakan ditolak. Dengan demikian, persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

Y = 10,663 + 0,660X

Interpretasi model regresi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,660 satuan. Tanda positif pada nilai koefisien regresi memperlihatkan bahwa perubahan kedua variabel bergerak dalam arah yang sama. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai rata-rata 2,90 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,43%, sedangkan kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 2,98 dengan TCR sebesar 74,49%. Kedua variabel berada dalam kategori cukup atau sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan dan pelaksanaan tugas pegawai telah berjalan, tetapi masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung lebih optimal. Kondisi tersebut juga perlu diperhatikan

dalam kaitannya dengan permasalahan kedisiplinan dan capaian peningkatan Pendapatan Asli Daerah yang belum mencapai target pada tahun 2024. Meskipun demikian, capaian organisasi tersebut tidak dapat secara langsung dianggap sebagai akibat dari gaya kepemimpinan karena penelitian ini mengukur hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pada tingkat individu.

Pada variabel gaya kepemimpinan, item GK9 memperoleh TCR terendah sebesar 70,55%, sedangkan pada variabel kinerja pegawai, item KP3 memperoleh TCR terendah sebesar 70,89%. Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa capaian pada item tersebut relatif lebih rendah dibandingkan dengan item lainnya dalam masing-masing variabel. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk menentukan aspek yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut dalam evaluasi kepemimpinan dan kinerja pegawai. Namun, penentuan aspek atau indikator yang secara khusus perlu diperbaiki harus mengacu pada isi pernyataan GK9 dan KP3 dalam kuesioner. Dengan demikian, rekomendasi perbaikan dapat disusun berdasarkan hasil pengukuran yang tepat, bukan hanya berdasarkan kode item dan nilai TCR.

Temuan mengenai gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui konsep kepemimpinan Kartini Kartono (dalam Audi & Ariyanto, 2021), yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian arahan, tetapi juga mencakup pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, dan tanggung jawab. Thoha (2017) juga menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi bawahan. Jika dikaitkan dengan temuan awal penelitian, pimpinan yang memberikan keleluasaan kepada pegawai dapat mendukung kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi, keleluasaan tersebut tetap perlu diimbangi dengan arahan dan pengawasan yang sesuai agar pegawai dapat menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Oleh karena itu, kategori sedang pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan perlunya evaluasi terhadap praktik kepemimpinan yang dirasakan pegawai, bukan menjadi dasar untuk menyimpulkan bahwa seluruh praktik kepemimpinan yang diterapkan sudah optimal atau sepenuhnya tidak efektif.

Pada variabel kinerja pegawai, kategori sedang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas masih memiliki ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek yang tercermin melalui butir pernyataan dengan capaian relatif rendah. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Kelima aspek tersebut penting dalam mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan pemerintahan. Pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya, tetapi juga perlu menjaga kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan komunikasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan mempertimbangkan temuan awal mengenai keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, evaluasi kinerja perlu diarahkan pada aspek yang benar-benar teridentifikasi melalui hasil kuesioner dan data pendukung. Pendekatan ini dapat membantu organisasi menentukan prioritas perbaikan secara lebih terarah.

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan koefisien sebesar 0,660, nilai t hitung sebesar 17,344, dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Artinya, skor gaya kepemimpinan yang lebih tinggi berkaitan dengan skor kinerja pegawai yang lebih tinggi dalam model penelitian ini. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sumiati dan Sumitra (2023), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Lampus (2024) juga menemukan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado. Sementara itu, Adam (2022) mengkaji hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan relevan untuk dikaji sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja dalam berbagai konteks organisasi. Namun, perbedaan karakteristik organisasi dan variabel penelitian perlu dipertimbangkan sehingga hasil penelitian terdahulu tidak dapat langsung dianggap identik dengan kondisi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 80,9% variasi kinerja pegawai berdasarkan variabel gaya kepemimpinan yang dimasukkan ke dalam model. Sementara itu, 19,1% variasi lainnya tidak dijelaskan oleh model penelitian ini dan dapat berkaitan dengan faktor lain maupun variasi yang tidak tercakup dalam analisis. Nilai R^2 tersebut menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, bukan bukti bahwa gaya kepemimpinan secara mutlak menyebabkan 80,9% perubahan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner pada satu periode, sehingga hasilnya perlu ditafsirkan sesuai dengan batasan desain penelitian. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan variabel lain yang relevan atau menggunakan desain penelitian yang lebih sesuai apabila ingin menguji hubungan sebab-akibat secara lebih kuat.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam mengelola pegawai. Pimpinan perlu mempertahankan praktik kepemimpinan yang telah berjalan baik sekaligus meninjau kembali aspek yang tercermin dalam item dengan capaian terendah. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui pemberian arahan kerja yang jelas, komunikasi yang terbuka, pembagian tanggung jawab yang terukur, serta pengawasan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala dapat digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kualitas pekerjaan, kedisiplinan, dan ketepatan penyelesaian tugas. Langkah tersebut diharapkan dapat membantu organisasi menyusun kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih terarah berdasarkan kebutuhan dan kondisi nyata di lapangan. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran statistik mengenai hubungan kedua variabel, tetapi juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam

mengevaluasi praktik kepemimpinan dan meningkatkan pengelolaan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik dengan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kedua variabel berada dalam kategori cukup atau sedang, yang menunjukkan masih adanya ruang untuk perbaikan dalam penerapan kepemimpinan dan pelaksanaan tugas pegawai. Kontribusi utama penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan daerah.

Temuan ini menegaskan bahwa pemberian keleluasaan kepada pegawai, sebagaimana karakteristik yang mengarah pada gaya kepemimpinan *laissez-faire* dalam temuan awal penelitian, perlu disertai komunikasi yang jelas, pembagian tanggung jawab, dan pengawasan yang proporsional agar kemandirian pegawai tetap mendukung pencapaian tujuan organisasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan 80,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 19,1% sisanya tidak dijelaskan oleh model.

Nilai tersebut menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja, bukan bukti bahwa gaya kepemimpinan secara mutlak menyebabkan perubahan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu ditafsirkan sesuai dengan desain kuantitatif asosiatif dan pengumpulan data pada satu periode. Sebagai tindak lanjut, pimpinan disarankan mengevaluasi item GK9 pada variabel gaya kepemimpinan yang memiliki TCR terendah sebesar 70,55% dan item KP3 pada variabel kinerja pegawai dengan TCR sebesar 70,89%.

Evaluasi perlu mengacu pada isi pernyataan kedua item tersebut agar tindakan perbaikan sesuai dengan aspek yang diukur. Penguatan arahan kerja, komunikasi, tanggung jawab, dan pengawasan dapat dipertimbangkan sesuai kebutuhan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji faktor lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan menggunakan desain penelitian yang lebih kuat apabila ingin menguji hubungan sebab-akibat.

REFERENSI

Adam, H., Haryono, R., & Vickyan, C. (2024). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment). Jurnal Deliberatif, 1(2), 147-169. https://ejournal.gardapoli.or.id/index.php/deliberatif/article/download/11/15

Adam, M. A. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kota Blitar*.

Alamsyah, I. R., & Nugroho, R. A. (2022). Pengaruh latihan shooting dengan metode BEEF terhadap akurasi *free throw* siswi ekstrakurikuler basket SMK Negeri 4 Bandar Lampung. *J. Phys. Educ.*, *3*(2), 1–5. https://www.academia.edu/download/101647758/672.pdf

Audi, M. R., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swastika

Anugraha Mahardika. *Jurnal HUMMANSI, 4*(2).

Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025. Badan Pusat Statistik. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/2432/labour-situation.html

Fahroby, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru [Skripsi, Universitas Islam Riau]. Repository Universitas Islam Riau. https://repository.uir.ac.id/18446/1/135210184.pdf

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 26*.

Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja. Pusaka Almaida.

Isabella, A. A., Sari, N. K.., & Fariza, D. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Jurnal EBI, 6(2), 60-66.

Lampus, A. C. N. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Manado*.

Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nurmalita, I., & Rosmita. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Berkat Sempurna. Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi, 2(2). https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.331

Sahyunu, Djauhar, A., & Rony. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lohia Kabupaten Muna. *Sultra Journal of Economic and Business, 7*(1), 684–698.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Pajak dan Manajemen Keuangan, 1(6), 75–82. https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680

Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). Monograf gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. CV. Global Aksara Pers.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sumiati, & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina, 2*(5), 1117–1134.

Thoha, M. (2017). Kepemimpinan dalam manajemen. Rajawali Pers.