

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung

Ilhan Irgiansyah¹, Nuniek Dewi Pramanik²

^{1,2}Bisnis Digital, Politeknik Piksi Ganesha

piksi.ilhan.19404142@gmail.com¹, ndpdewi0301@gmail.com²

ABSTRACT

The main goal of the study is to look into and evaluate how leadership styles affect how well employees perform at the Bandung City Main Branch Post Office. This study uses a descriptive methodology and a quantitative approach. Field research projects, surveys, and in-depth literature reviews are all used to collect data. The SPSS (Statistical Product and Service Solutions) programme, version 29, is used to analyse the gathered data. Validity, reliability, normalcy, heteroskedasticity, linearity, simple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination are all included in the completed assessments. This study also shows how aspects of leadership styles such as accountability, communication skills, and decision-making capacity have a big impact on worker performance. The results of the t-test, where the computed t-value exceeds the tabulated t-value, namely $6.027 > 2.048$, support this conclusion. Therefore, it can be concluded that variable X does in fact have an impact on variable Y.

Keywords: Post Office, Leadership Style, Employee Performance, SPSS version 29

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dan memakai pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan teknik melalui studi lapangan, kuesioner, beserta studi pustaka. Data yang sudah terhimpun dianalisis menggunakan software SPSS versi 29. Rangkaian uji yang dilakukan mencakup pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, linearitas, regresi linear sederhana, uji t, serta uji koefisien determinasi. Tambahan dari itu, penelitian ini juga memperlihatkan faktor-faktor dalam gaya kepemimpinan yang melibatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab, memberikan dampak signifikan pada kinerja para karyawan. Hasil tersebut dikuatkan oleh hasil uji t, dimana nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel, yakni $6,027 > 2,048$, mengindikasikan bahwa variabel X memengaruhi variabel Y.

Kata kunci: Kantor Pos, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, SPSS versi 29

PENDAHULUAN

Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung menawarkan solusi terbaik untuk perusahaan pemerintahan dan individu dengan menyediakan layanan komunikasi tertulis dan logistik yaitu jasa pengiriman surat maupun barang, transaksi keuangan dengan aplikasi pospay dan kolektor perangko berbasis jejaringan yang terstruktur. Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung terpercaya dan bersaing di pasar dalam

negeri dan global dengan menjaga lingkungan kerja yang rapi, bersih dan teratur supaya bisa memberikan kenyamanan untuk semua karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung berupaya untuk lebih meningkatkan profesionalisme pelayanan komunikasi melalui pengembangan sumber daya manusia yang terorganisasi juga berkepanjangan. Dengan strategi berfokus pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Dikarenakan kinerja mengindikasikan sejauh mana pencapaian tujuan organisasi oleh manajemen, maka peranan sumber daya manusia memiliki signifikansi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Manajemen yang baik selalu berupaya untuk meningkatkan usahanya, yang pada akhirnya akan mengarah pada pertumbuhan bisnis. Pengembangan lebih lanjut terhadap sumber daya manusia diperlukan untuk memenuhi persyaratan tugas saat ini dan mampu menghadapi tantangan di masa depan. Dengan peningkatan kualitas SDM hendaknya dijadikan sebagai acuan bagi organisasi atau kelangsungan hidup organisasi, mengingat bahwa faktor manusia merupakan aset yang paling berharga bagi organisasi tersebut. Sebagai pemimpin, penting untuk mengenal dan memahami anggota organisasi serta bertanggung jawab pada apapun yang berkaitan dengan organisasi yang dipimpinnya (Nur et al., 2019). Jenis dan gaya kepemimpinan sangat terkait dengan standar perilaku seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain (Mattayang, 2019).

Studi oleh Stefanius mengungkapkan bahwa variasi gaya kepemimpinan, yang mencakup dimensi-dimensi seperti direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi, memiliki dampak yang penting terhadap kinerja para karyawan. Namun, dalam analisis terperinci, gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif tidak memberikan pengaruh yang terlihat terhadap kinerja individu, sementara gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi memperlihatkan dampak yang sangat signifikan pada peningkatan performa karyawan (Mentang, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasyim menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan dan pemberdayaan dengan peningkatan kinerja karyawan. Walaupun terdapat pengaruh yang menguntungkan dalam konteks gaya kepemimpinan partisipatif, dampaknya terhadap kinerja karyawan relatif rendah. Dari sudut pandang gaya kepemimpinan, kepemimpinan direktif ternyata memiliki pengaruh paling kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan (Hasyim, 2022).

Walaupun terdapat beberapa persamaan antara penelitian ini dan studi sebelumnya dalam hal penggunaan konsep dan pendekatan pengumpulan data melalui kuesioner, terdapat juga perbedaan yang signifikan. Perbedaan tersebut terutama terletak pada lokasi penelitian, kelompok populasi yang diteliti, serta metode pengambilan sampel. Fokus penelitian ini pada prestasi karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Bandung, implementasi gaya kepemimpinan, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Pos Cabang Utama

Bandung, dan bagaimana hal ini memengaruhi performa karyawan di tempat tersebut?

TINJAUAN LITERATUR

Organisasi

Aspek yang sangat berpengaruh dari manajemen manusia adalah aspek kinerja manusia yang diketahui dengan manajemen kinerja. Efisiensi sangat penting bagi suatu organisasi karena menentukan efisiensi organisasi. Efisiensi juga penting karena mencerminkan keberhasilan pemimpin dalam mengendalikan organisasi (Pusparani, 2021).

Gaya Kepemimpinan

Sebuah organisasi masyarakat, baik formal maupun informal pasti memiliki seseorang yang berperan penting dan dihormati oleh anggota lainnya. Seseorang yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi orang lain sering disebut sebagai pemimpin. Keterampilan seorang kepala adalah mampu memengaruhi serta membimbing individu lain menuju pencapaian sasaran organisasi. Pemimpin diangkat dan dibebankan dengan kinerja tugas mereka dan dipercayakan dengan kemampuan untuk memimpin orang lain. Pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan dan bertindak sebagai penggerak dalam menjalankan fungsi organisasi dengan efektif (Putri et al., 2022).

Kepemimpinan merupakan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, mengajak, membimbing, menggerakkan, memimpin dan memaksa individu atau kelompok untuk merangkul pengaruh itu dan kemudian menciptakan sesuatu yang dapat memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan tertentu (Yunita, 2021).

Gaya kepemimpinan Menurut Farida dan Hartono dalam (Indahsari & Manafe, 2022) yang diarahkan pada tujuan, ialah:

1. Direktif

Menentukan pemimpin yang bersifat otokratis merupakan semua keputusan ada di tangan pimpinan, pimpinan tidak mengaitkan pihak lain, maka dari itu tidak ada karyawan untuk pengambilan keputusan. Pemimpin lebih sering memberikan perintah khusus (otokrasi) dan suka mengkritik karyawan.

2. Suportif

Menentukan pemimpin yang ramah, memperhatikan karyawannya serta dengan mudah didekati. Kepemimpinan yang mendukung lingkungan kerja yang menyenangkan di mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, berkolaborasi, dan juga menunjukkan keterampilan mereka dalam peningkatan motivasi kerja.

3. Partisipatif

Menentukan pemimpin yang melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Umpan balik dari karyawan diperlukan sebelum keputusan dibuat. Karyawan memiliki kemampuan membuat keputusan,

menjelaskan perintah dan akan memberikan kontribusi yang baik untuk motivasi karyawan.

4. Berorientasi Prestasi

Menentukan pemimpin yang mendorong karyawannya untuk berpartisipasi dan memberi mereka keyakinan bahwa mereka akan melakukannya dengan baik dalam tantangan yang mereka hadapi. Pemimpin memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas mereka dengan benar dan menggapai tujuannya.

Indikator-indikator dari gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang lancar di suatu perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan. Jika ada masalah komunikasi di dalam perusahaan, kerja tim pasti akan menjadi lebih sulit dan mempengaruhi hasil kerja.

2. Kemampuan mengambil keputusan

Pertimbangan sistematis yang ditemukan dan pelaksanaan tindakan yang dianggap paling tepat.

3. Tanggung jawab

Pemimpin memiliki kewajiban untuk mengurus segala sesuatu yang terkait dengan tanggung jawabnya, serta siap menghadapi konsekuensi dari tindakan yang diambil.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil keseluruhan dari tugas yang dikerjakan serta prestasi yang diperoleh oleh anggota tim dalam bidang spesifiknya. Hasil ini dapat terlihat dengan jelas dalam produk yang dihasilkan, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, tergantung pada standar yang digunakan dalam pekerjaan tersebut (Setiawan, 2021). Komunikasi dan dorongan berdampak positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan (Pramanik, 2020). Tingkat kerja seorang karyawan adalah ukuran standar produktivitas perusahaan. Kerja sama karyawan untuk menyelesaikan tugas memberikan keuntungan seperti gotong royong dengan rekan kerja, menerima dan melaksanakan perintah atasan secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan pekerjaan semakin cepat dan dengan memperhatikan efektivitas kinerja karyawan.

Indikator-indikator dari kinerja karyawan ialah:

1. Kualitas kerja

Merupakan berdasarkan syarat konsistensi dan kesiagaan dalam kondisi mengukur kualitas mutu kerja yang diraih oleh setiap karyawan (Hanafi et al., 2018).

2. Kuantitas kerja

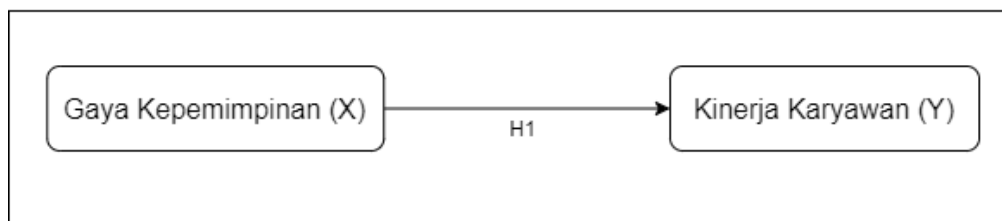
Kuantitas kerja dalam periode tertentu, ialah ukuran dari jumlah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan (Hanafi et al., 2018).

3. Pengetahuan tentang pekerjaan

Kontrol seseorang atas pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan bisa diukur berdasarkan faktor lama kerja dan banyaknya pengetahuan yang dimilikinya (Alias & Serang, 2018).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran kerangka konseptual untuk pemecahan masalah yang telah diketahui atau dirumuskan (Ikhsan et al., 2020). Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin, perlu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki dapat mempengaruhi karyawan. Dengan demikian, Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung dapat menumbuhkan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran pada Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau pendapat sebelumnya yang masih lemah atau tanpa kebenaran sehingga belum dapat dibuktikan atau pernyataan yang masih bersifat sementara (Anuraga et al., 2021).

Pengembangan Hipotesis

H_0 = Hipotesis nol (H_0) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung.

H_1 = Hipotesis alternatif (H_1) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu

Studi lapangan dilaksanakan selama dua bulan mulai dari November sampai Desember 2022 di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung yang berlokasi di jalan Asia Afrika no. 49, Braga, Bandung.

Metodologi

Studi ini mengadopsi pendekatan deskriptif kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data yaitu uraian yang mendetail dan memerlukan instrumen dan alat untuk mengukur gejala tertentu, yang kemudian diolah menjadi statistik. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan sampel yang penentuannya didasarkan pada keberadaan populasi (Hasibuan et al., 2022). Data dikumpulkan dengan memanfaatkan alat penelitian, sedangkan analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 29. Upaya ini dilakukan dengan maksud guna menguji hipotesis yang sudah diatur sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Kelompok ini melibatkan individu-individu yang memiliki ciri-ciri serupa, walaupun persentase keserupaan mereka cenderung rendah. Kelompok sasaran pada penelitian ini yaitu para pekerja di Kantor Pos Cabang Utama di Kota Bandung.

Sampel yang digunakan akan menjadi representasi dari populasi yang diteliti. Sampel yaitu sebagian yang diambil dari populasi yang mewakili karakteristik dan sifat di dalam populasi secara umum. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan mencari data dari sampel yang dapat mewakili populasi dengan efisien dan representatif (Junaidi & Susanti, 2019). Karyawan yang berada di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung menjadi subjek penelitian ini, dipilih secara acak dengan jumlah total 30 responden yang menjadi sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah informasi yang diterima dalam format baku yang masih memerlukan pengelolaan lebih lanjut berupa kuesioner (Junaidi & Susanti, 2019). Sumber data primer yang diperlukan ialah penyebaran kuesioner kepada karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung.

Data sekunder merupakan data dari studi dokumenter dan catatan yang relevan dengan penelitian berupa data penilaian kinerja (Junaidi & Susanti, 2019). Sumber data sekunder yaitu melakukan studi kepustakaan pada penelitian sebelumnya, jurnal penunjang teori dan artikel ilmiah.

Teknik Pengumpulan Data

Survei kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data melibatkan penggunaan lembar pertanyaan yang diisi oleh individu yang memberikan tanggapan, yang kemudian hasilnya akan diolah dan dianalisis oleh peneliti. Dengan mengisi kuesioner, responden dapat memberikan tanggapan atau pendapat mereka mengenai topik yang sedang diteliti. Data yang telah diperoleh dari kuesioner akan dipakai untuk analisis dan juga penarikan kesimpulan dalam penelitian (Nur Cahyo et al., 2019). Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap yang ada di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung dengan jumlah 30 orang karyawan. Dalam evaluasi tingkat pengukuran, skala Likert digunakan. Responden memilih salah satu opsi jawaban yang telah disediakan untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju terhadap sebuah pernyataan tertentu. Skala Likert merupakan instrumen yang digunakan untuk mengevaluasi pandangan individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa (Pranatawijaya et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam proses menguji validitas, digunakan metode korelasi Pearson untuk menghubungkan nilai setiap petunjuk dengan nilai keseluruhan konsep. Uji validitas

bertujuan untuk mengukur seberapa erat hubungan antara faktor yang diukur dan hasil yang diinginkan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji ini adalah 5% (Nur et al., 2019). Perhitungan validitas instrumen pada masing-masing variabel dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Berdasarkan hasil uji validitas, semua elemen dari indikator dalam kuesioner dinyatakan sah. Informasi lebih lanjut dapat ditemukan dalam Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

	Indikator	Variabel	R hitung	R table	Hasil
Gaya kepemimpinan (X)	Keterampilan Berkomunikasi	X_1	0,746	0,361	Valid
		X_2	0,624		
		X_3	0,779		
		X_4	0,871		
		X_5	0,876		
	Kemampuan Mengambil Keputusan	X_6	0,734		
		X_7	0,732		
		X_8	0,751		
		X_9	0,803		
		X_10	0,667		
	Tanggung Jawab	X_11	0,801		
		X_12	0,750		
		X_13	0,802		
		X_14	0,716		
		X_15	0,732		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Y_1	0,730	0,361	Valid
		Y_2	0,824		
		Y_3	0,655		
		Y_4	0,855		
		Y_5	0,707		
	Kuantitas Kerja	Y_6	0,823		
		Y_7	0,691		
		Y_8	0,733		
		Y_9	0,863		
		Y_10	0,549		
	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	Y_11	0,656		
		Y_12	0,819		
		Y_13	0,751		
		Y_14	0,734		
		Y_15	0,731		

Tabel 1 yang memperlihatkan hasil pengujian validitas dengan total 30 item pertanyaan yang diuji, diperoleh semua item valid sebab nilai koefisien korelasi r yang dihitung lebih besar dari nilai r yang ditentukan. Nilai r yang ditentukan adalah 0,361, sehingga semua pertanyaan dianggap sesuai untuk langkah analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan guna menilai kekokohan instrumen penelitian yang diterapkan (Alias & Serang, 2018). Dalam penelitian ini, SPSS versi 29 dimanfaatkan untuk mengolah data dan menguji validitas struktur. Pada penelitian ini, menerapkan metode Cronbach's alpha dengan persyaratan bahwa nilai r hitung harus $>$ dari 0,70 agar dianggap reliabel. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item indikator dinyatakan reliabel, seperti tercantum dalam Tabel 2:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X)	0,70	0,945	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,70	0,941	Reliabel

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel, dapat disimpulkan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel yang melebihi angka 0,70. Hal ini menandakan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang kuat. Oleh karena itu, semua item pertanyaan dalam kuesioner yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan (X) serta kinerja karyawan (Y) menunjukkan tingkat akurasi dan keandalan yang tinggi. Variabel ini dapat diandalkan sebagai alat pengukuran yang sah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas melibatkan proses penilaian apakah distribusi variabel, termasuk variabel terikat dan variabel bebas, memenuhi persyaratan distribusi yang bersifat normal. Hal ini penting sebab dalam kerangka model regresi yang valid, diasumsikan bahwa distribusi variabel adalah normal (Hasyim, 2022). Residual dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai signifikansi dari tes Kolmogorov-Smirnov melebihi 0,05, sesuai dengan langkah pengambilan keputusan.

Tabel 3. Uji Normalitas

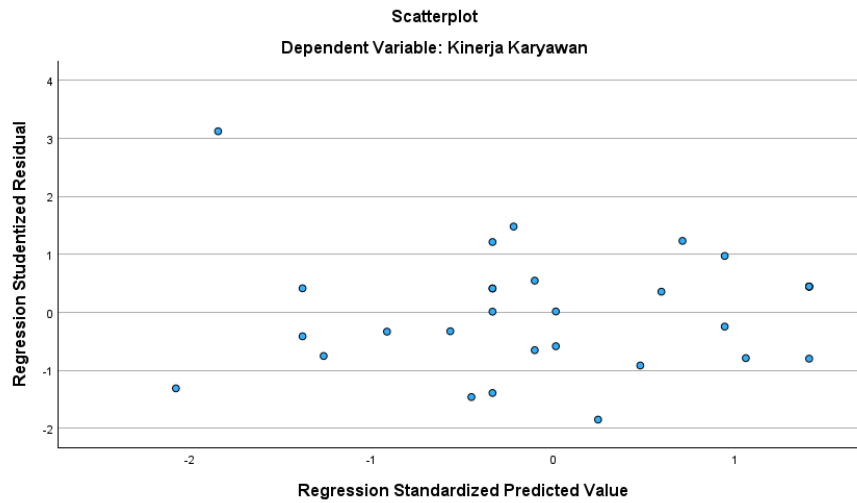
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.99965842
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.105
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.176
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.</p>		

Dari data yang tercantum pada Tabel 3 ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,176, yang melebihi nilai tingkat signifikansi yang sudah ditentukan sebesar 0,05. Karena itu, dapat disarankan bahwa nilai residual dari kedua variabel menunjukkan pola distribusi yang normal. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi sesuai dengan dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan dengan tujuan guna menilai apakah variasi yang tidak seragam dalam variansi residual antara berbagai pengamatan. Jika terdapat heteroskedastisitas, artinya variansi residual tidak konstan di seluruh rentang nilai prediktor, yang dapat mempengaruhi validitas dan ketepatan model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat diperhatikan apakah terdapat pola atau struktur khusus dalam sebaran residual di sekitar nilai nol (Hasyim, 2022). Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini akan dilaksanakan dengan scatterplot yang dihasilkan melalui analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29. Scatterplot digunakan untuk memvisualisasikan sebaran residual dan mengidentifikasi adanya pola atau struktur yang tidak acak dalam data.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari gambaran scatterplot, model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda pola heteroskedastisitas. Titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis referensi pada sumbu y, serta tidak membentuk pola yang khusus. Ini mengindikasikan variasi kesalahan atau residual dalam model tersebut tetap konstan dan tidak mengalami perubahan sistematis seiring dengan perubahan nilai prediktor. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dalam analisis regresi ini.

Uji Linearitas

Sebuah metode statistik yang disebut uji linearitas digunakan sebagai mengidentifikasi adanya hubungan linier antara dua atau lebih variabel yang memiliki keterkaitan. Prinsip dasar dalam mengkonfirmasi linearitas melibatkan perbandingan antara penyimpangan dari linieritas dan hasil uji linearitas, yang kemudian dibandingkan dengan nilai alpha yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	<.001
		Deviation from Linearity	0.060
	Within Groups		
	Total		

Dari hasil diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa "deviation from linearity" memiliki nilai signifikansi sebesar 0,060 saat mempertimbangkan nilai signifikansi dari "deviation from linearity." Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan linear antara variabel X dan variabel Y karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

- b. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari "linearity" adalah 0,001 saat mempertimbangkan nilai signifikansi dari "linearity". Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel X dan Y.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), digunakan metode statistik yang dikenal sebagai uji regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menentukan sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	23.309	6.957		3.350	.002
Gaya Kepemimpinan	.661	.110	.751	6.027	<.001
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai constant (a) sebesar 23,309, dan nilai X (b) sebesar 0,661. Dengan demikian, persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,309 + 0,661X$$

Dalam kata lain, dapat dijelaskan dari persamaan di atas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 23,309 mewakili nilai tetap dari variabel partisipasi.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,661 memiliki arti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada nilai X (Gaya Kepemimpinan) akan mengakibatkan peningkatan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,661. Ini mengindikasikan bahwa koefisien regresi memiliki nilai positif. Kesimpulannya, variabel X memiliki dampak positif terhadap variabel Y.

Dengan memperhatikan nilai signifikansi yang terhitung sebesar 0,001, yang lebih rendah dari 0,05, dapat disarankan bahwa variabel X (Gaya Kepemimpinan) memiliki dampak pada variabel Y (Kinerja Karyawan). Selain itu, menghitung nilai t tabel sebesar 2,048 pada t hitung 6,027, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji T

Pengujian t dilaksanakan untuk menilai dampak tiap indikator variabel bebas pada variabel terikat. Pengujian ini dijalankan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai Sig > 0,05, maka hipotesis yang telah dibuat akan ditolak. Sebaliknya, jika nilai Sig < 0,05, hipotesis tersebut akan diterima (Hasyim, 2022).

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.350	.002
	Gaya Kepemimpinan	6.027	<.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian T, ditemukan nilai t hitung sebesar 6,027 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan merujuk pada persamaan regresi di atas, informasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai t hitung > nilai t tabel, dengan t hitung sebesar 6,027 > t tabel 2,048. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu 0,001 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi dimanfaatkan dalam analisis untuk mengevaluasi sejauh mana model mampu memperlihatkan gambaran dari variabel terikatnya (Pramanik, 2020). Informasi ini dapat ditemukan dalam Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.549	5.088

a. *Predictors:* (Constant), Gaya Kepemimpinan

Menurut perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi adalah 56,5%, mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 56,5% terhadap variasi dalam variabel kinerja karyawan. Sementara itu, 43,5% sisa variabilitas dalam variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Dari proses analisis data sebelumnya, didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 56,5% untuk variabel gaya kepemimpinan (X) yang memiliki dampak pada

variabel kinerja karyawan. Persentase ini mengindikasikan pengaruh yang signifikan dan cukup deskriptif. Adapun kriteria dalam pengukuran pelayanan digital dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengambil keputusan, dan tanggung jawab.

Dimensi keterampilan berkomunikasi memperoleh rata-rata nilai sebesar 3,07 dengan deviasi standar 2,124 dari nilai mean. Hal ini menandakan bahwa karyawan berpendapat terhadap pemimpin di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung yang sudah memiliki keterampilan berkomunikasi. Pemimpin yang mampu mendengarkan secara aktif, memahami, dan memberikan perhatian kepada karyawannya. Selain itu, pemimpin yang juga memiliki kemampuan berbicara dengan jelas dan terstruktur.

Dimensi kemampuan mengambil keputusan memperoleh rata-rata nilai sebesar 3,10 dengan deviasi standar 0,246 dari nilai mean. Pada hal ini menandakan bahwa pemimpin dapat mengidentifikasi sumber yang relevan, mengumpulkan data yang diperlukan, dan menganalisisnya dengan cermat, serta melihat masalah dari berbagai sudut pandang, menganalisis risiko, maka dari itu pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tegas.

Dimensi tanggung jawab memperoleh rata-rata nilai sebesar 3,23 dengan deviasi standar 0,930 dari nilai mean. Hal ini menandakan bahwa pemimpin melalui gaya kepemimpinannya yang sudah memberikan tanggung jawab terhadap karyawan. Tanggung jawab yang ditugaskan oleh seorang kepala meliputi kemampuan untuk menghormati komitmen, menyelesaikan tugas dengan cermat, dan memikul akibat dari keputusan yang telah diambil.

Maka dari itu, karena hasil tes t menunjukkan nilai 6,027 yang melebihi angka 2,048 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih rendah dari 0,05, maka hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Pos Utama Bandung dapat diterima. Temuan dari tes ini mengindikasikan bahwa nilai t yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel. Dengan demikian, ditemukan asosiasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan di Kantor Pos Utama Bandung, sehingga mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_1). Hasil penelitian menyatakan bahwa keterampilan berkomunikasi, kemampuan mengambil keputusan, dan tanggung jawab merupakan tiga faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari penyajian hasil penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung, termasuk:

- a. Tabel menggambarkan koefisien sebesar 0,661 dengan tingkat signifikansi antara 0,001 hingga 0,005 berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X).

- b. Hasil analisis uji t menunjukkan nilai t sebesar 6,027 yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi antara 0,001 hingga 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari uji t bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Berdasarkan koefisien determinasi, yang dinyatakan oleh R squared sebesar 0,565 atau 56,5%, dapat diinterpretasikan bahwa sekitar 56,5% dari variasi dalam variabel independen (X) memiliki kontribusi terhadap variasi dalam variabel tergantung (Y). Sementara itu, sebesar 43,5% dari variasi dalam variabel tergantung (Y) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dijelaskan, penulis memiliki beberapa saran yaitu:

- a. Bagi Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung
Harus bisa memilih pemimpin yang tepat dan memenuhi kriteria seperti berketerampilan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab.
- b. Bagi pimpinan
Penting bagi kepemimpinan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung untuk memahami nilai pentingnya perilaku pemimpin dalam membentuk lingkungan kerja yang serasi dan menggembirakan. Komunikasi yang efektif dengan karyawan juga menjadi faktor penting agar pemimpin dapat mengetahui permasalahan dan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
- c. Bagi karyawan
Meningkatkan daya kerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung dengan aktif memberikan kontribusi dan saran untuk membantu pimpinan dalam menentukan kebijakan dan keputusan bersama.
- d. Bagi peneliti selanjutnya
Perluasan studi untuk menyelidiki elemen-elemen yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dengan memanfaatkan metode analisis yang beragam, serta memasukkan variabel tambahan yang relevan, dapat menghasilkan penelitian yang lebih canggih dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal BUDIMAS*, 03(02), 327–334.

- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Hasibuan, A. T., Sianipar, M. R., Ramdhani, A. D., Putri, F. W., & Ritonga, N. Z. (2022). Konsep dan karakteristik penelitian kualitatif serta perbedaannya dengan penelitian kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8686–8692.
- Hasyim, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 710–726.
- Ikhsan, A., Najib, M., & Ulum, F. (2020). Sistem Informasi Geografis Toko Distro Berdasarkan Rating Kota Bandar Lampung Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 1(2), 71–79. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran gaya kepemimpinan path goal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 60–71. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45–52.
- Mentang, S. X. (2019). *Implementasi gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan rumah sakit swasta di kota tomohon*.
- Nur Cahyo, K., Martini, M., & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53.
- Nur, M., Nurkaidah, N., & Nonci, N. (2019). Gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 2(1), 21–31.
- Pramanik, N. D. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja freelance di jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 213–226. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.40>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Putri, H. N., Arief, H. Al, Harits, A., & Fahrezy, J. A. (2022). Analisis gaya kepemimpinan kepala bidang pengelolaan daerah sungai dan hutan lindung (PDASHL) dinas kehutanan provinsi sumatera barat. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 45–51. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.15144>

- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Yunita, Y. (2021). Determinasi kepuasan kerjadan kinerja karyawan: motivasi, gaya kepemimpinan (kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>