

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Tasikmalaya**

**Zidane Surya Palahan<sup>1</sup>, Ani Heryani<sup>2</sup>, Andi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi  
YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail: [zidanesuryapalahan@gmail.com](mailto:zidanesuryapalahan@gmail.com)<sup>1</sup>, [aniheryani248@gmail.com](mailto:aniheryani248@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[andistiatsm@gmail.com](mailto:andistiatsm@gmail.com)<sup>3</sup>

## **Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi, khususnya pada instansi pendidikan. Namun, masih ditemukan permasalahan kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya yang ditandai dengan belum optimalnya kehadiran pegawai, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya disiplin kerja, dan menurunnya efektivitas pelayanan administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala terhadap kinerja pegawai serta mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya sebanyak 30 orang yang dijadikan responden melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi, dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,872. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mencapai 76,1%, sedangkan 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional dan laissez-faire. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu kerja, dan kerja sama pegawai.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

## **Abstract**

Employee performance is an important factor in supporting organizational effectiveness, particularly in educational institutions. However, several performance issues were identified at

the Regional Education Office Branch XII of West Java Province in Tasikmalaya City, including suboptimal attendance, delays in task completion, low work discipline, and reduced effectiveness of administrative services. This study aimed to analyze the influence of leadership style on employee performance and identify the most dominant leadership style affecting employee performance. The study employed a quantitative method with descriptive and correlational approaches. The research population consisted of all 30 employees of the Regional Education Office Branch XII of West Java Province in Tasikmalaya City, who were selected using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation and were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and simple linear regression. The findings revealed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance. The relationship between leadership style and employee performance was categorized as very strong, with a correlation coefficient of 0.872. Leadership style contributed 76.1 percent to employee performance, while the remaining 23.9 percent was influenced by other factors outside the scope of this study. Transformational leadership was found to have the greatest contribution to improving employee performance compared with transactional and laissez-faire leadership styles. Therefore, the implementation of an appropriate leadership style can enhance work quality, work quantity, effective use of working time, and employee cooperation.

**Keywords :** Leadership, Leadership Style, Performance.

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, khususnya pada instansi pendidikan, keberhasilan pelaksanaan tugas dan pelayanan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu menjalankan tugas secara efektif, efisien, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat proses pelayanan, menurunkan produktivitas kerja, serta mengurangi efektivitas organisasi dalam menjalankan fungsinya.

Perkembangan organisasi modern menuntut setiap instansi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Dalam kondisi tersebut, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional, disiplin, dan berkinerja tinggi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang memiliki peranan strategis dalam memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai di dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga berperan dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, kreativitas, serta

tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Dalam praktik organisasi, terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap pengembangan bawahan sehingga mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai. Kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pemberian penghargaan dan sanksi dalam menjaga disiplin dan pencapaian target kerja. Sementara itu, kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan yang lebih besar kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dengan pengawasan yang relatif minim. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perilaku dan kinerja pegawai tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik pegawai.

Fenomena mengenai pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai juga terjadi pada organisasi sektor publik di bidang pendidikan. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pelayanan pendidikan, integrasi teknologi, dan perubahan kebijakan pendidikan, instansi pendidikan dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara profesional dan produktif. Namun pada kenyataannya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti rendahnya disiplin kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, kurang optimalnya pelayanan administrasi, serta rendahnya tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara umum menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, disiplin, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Kepemimpinan transformasional dinilai mampu meningkatkan kreativitas dan loyalitas pegawai, sedangkan kepemimpinan transaksional efektif dalam menjaga ketertiban dan pencapaian target kerja. Akan tetapi, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta kesiapan pegawai yang dipimpin.

Walaupun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya umumnya lebih banyak dilakukan pada lingkungan sekolah, instansi pendidikan tingkat pusat, maupun organisasi pemerintahan secara umum. Selain itu, sebagian penelitian hanya berfokus pada satu jenis gaya kepemimpinan tertentu tanpa melihat kondisi empiris organisasi secara langsung. Oleh karena itu, masih terdapat ruang untuk melakukan penelitian yang lebih kontekstual mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi pendidikan tingkat wilayah.

Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi pendidikan yang memiliki karakteristik wilayah kerja yang luas, kompleksitas tugas yang tinggi, serta tanggung jawab koordinasi dengan berbagai satuan pendidikan. Kondisi tersebut menuntut adanya gaya kepemimpinan yang efektif agar pelaksanaan tugas pegawai dapat berjalan secara optimal. Namun berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan kantor tersebut.

Permasalahan yang ditemukan antara lain tingkat kehadiran pegawai yang belum optimal, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan administrasi, rendahnya disiplin kerja, serta belum maksimalnya tanggung jawab kerja pegawai. Selain itu, masih terdapat pegawai yang hadir mendekati batas waktu masuk kerja dan kurang optimal dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak pimpinan.

Fenomena tersebut diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di lingkungan Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya. Dalam praktiknya, masih ditemukan adanya ketidakkonsistenan dalam pemberian motivasi, kurang optimalnya pengawasan kerja, terbatasnya perhatian terhadap pengembangan pegawai, serta kurang meratanya komunikasi organisasi. Di sisi lain, penerapan kepemimpinan yang terlalu menekankan pada aturan dan prosedur administratif juga dinilai belum mampu mendorong kreativitas dan inisiatif pegawai secara maksimal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat diharapkan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, tanggung jawab, serta produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian yang mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya."

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Objek penelitian dalam kajian ini adalah pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai ASN di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, maka teknik penentuan sampel yang digunakan ialah total sampling, yakni seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai mengenai gaya kepemimpinan kepala dan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen instansi, laporan absensi pegawai, serta referensi lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu studi kepustakaan untuk memperoleh landasan teori, observasi langsung terhadap kondisi kerja pegawai, dokumentasi berupa data absensi dan laporan kinerja, serta penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data utama penelitian.

Pengolahan data dilakukan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan pula pengujian korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel, serta analisis koefisien determinasi guna mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi pengolahan statistik agar hasil penelitian dapat dianalisis secara objektif dan sistematis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.

**Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X**

| Variabel              | Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Ket   |
|-----------------------|-----------------|----------|---------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X) | P1              | 0,718    | 0,361   | Valid |
|                       | P2              | 0,791    | 0,361   | Valid |
|                       | P3              | 0,756    | 0,361   | Valid |
|                       | P4              | 0,759    | 0,361   | Valid |
|                       | P5              | 0,706    | 0,361   | Valid |
|                       | P6              | 0,756    | 0,361   | Valid |
|                       | P7              | 0,712    | 0,361   | Valid |
|                       | P8              | 0,777    | 0,361   | Valid |
|                       | P9              | 0,684    | 0,361   | Valid |
|                       | P10             | 0,690    | 0,361   | Valid |
|                       | P11             | 0,679    | 0,361   | Valid |

|     |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|
| P12 | 0,623 | 0,361 | Valid |
|-----|-------|-------|-------|

*Sumber : Data Primer yang di olah SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan, terlihat bahwa nilai r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan kedua variabel dikatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y**

| Variabel                   | Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Ket   |
|----------------------------|-----------------|----------|---------|-------|
| <b>Kinerja Pegawai (Y)</b> | P13             | 0,774    | 0,361   | Valid |
|                            | P14             | 0,865    | 0,361   | Valid |
|                            | P15             | 0,881    | 0,361   | Valid |
|                            | P16             | 0,770    | 0,361   | Valid |
|                            | P17             | 0,811    | 0,361   | Valid |
|                            | P18             | 0,794    | 0,361   | Valid |
|                            | P19             | 0,692    | 0,361   | Valid |
|                            | P20             | 0,855    | 0,361   | Valid |
|                            | P21             | 0,845    | 0,361   | Valid |
|                            | P22             | 0,719    | 0,361   | Valid |
|                            | P23             | 0,741    | 0,361   | Valid |
|                            | P24             | 0,818    | 0,361   | Valid |

*Sumber : Data Primer yang di olah SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji validitas Kinerja Pegawai, terlihat bahwa nilai r hitung setiap pernyataan lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan kedua variabel dikatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

| <b>Variabel</b>       | <b>Chronbachs Alpha</b> | <b>Syarat</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------|-------------------------|---------------|-------------------|
| Gaya Kepemimpinan (Y) | 0,915                   | 0,60          | Reliabel          |
| Kinerja Pegawai (Y)   | 0,947                   | 0,60          | Reliabel          |

*Sumber : Data Primer yang di olah SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang telah diujikan dapat diketahui bahwa hasil *Chronbachs Alpa* setiap variabel lebih dari standar minimal yang di syaratkan yaitu 0,60 maka variabel Gaya Kepemimpinan dan juga variabel Kinerja Pegawai Pembelian dikatakan reliabel.

### **Analisis Deskriptif Karakteristik Responden**

**Tabel Karakteristik Responden**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-laki            | 25               | 83,3%             |
| Perempuan            | 5                | 16,7%             |
| Jumlah               | 30               | 100%              |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

**Tabel Responden Berdasarkan Usia**

| <b>Usia</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------|------------------|-------------------|
| 20–30 Tahun | 3                | 10%               |
| 31–40 Tahun | 19               | 63,3%             |
| 41–50 Tahun | 8                | 26,7%             |
| >50 Tahun   | 0                | 0%                |

|        |    |      |
|--------|----|------|
| Jumlah | 30 | 100% |
|--------|----|------|

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

### Transformasional (X)

**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Transformasional**

| No     | Keterangan                                                            | ss | s  | rr | Ts | sts | Jumlah Skor |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------|
| 1      | Pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahan dalam bekerja            | 3  | 13 | 12 | 2  | 0   | 107         |
| 2      | Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan dalam bekerja.            | 4  | 12 | 13 | 1  | 0   | 109         |
| 3      | Pemimpin mendorong kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. | 2  | 13 | 13 | 2  | 0   | 105         |
| 4      | Pemimpin mendorong inovasi pegawai dalam bekerja                      | 3  | 16 | 10 | 1  | 0   | 111         |
| Jumlah |                                                                       |    |    |    |    |     | 432         |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

### Transaksional (X)

**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Transaksional**

| No | Keterangan                                           | ss | s  | rr | Ts | sts | Jumlah Skor |
|----|------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------|
| 1  | Pemimpin memperhatikan pengembangan individu bawahan | 1  | 12 | 17 | 0  | 0   | 104         |

|        |                                                                       |   |    |    |   |   |     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|---|----|----|---|---|-----|
| 2      | Pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian target kerja pegawai. | 2 | 15 | 11 | 2 | 0 | 107 |
| 3      | Pemimpin memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan pegawai    | 4 | 11 | 14 | 1 | 0 | 108 |
| 4      | Pemimpin menjaga disiplin kerja pegawai                               | 2 | 15 | 13 | 0 | 0 | 109 |
| Jumlah |                                                                       |   |    |    |   |   | 428 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

### ***Laissez Faire (X)***

**Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden *Laissez Faire***

| No     | Keterangan                                                                            | ss | s  | rr | Ts | sts | Jumlah Skor |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------|
| 1      | Pemimpin menjaga standar kerja pegawai                                                | 2  | 15 | 13 | 0  | 0   | 109         |
| 2      | Pemimpin memberikan kebebasan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan            | 2  | 13 | 15 | 0  | 0   | 107         |
| 3      | Pemimpin jarang melakukan pengawasan secara langsung terhadap pekerjaan pegawai.      | 2  | 16 | 12 | 0  | 0   | 110         |
| 4      | Pemimpin memberikan keleluasaan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan pekerjaan. | 4  | 15 | 11 | 0  | 0   | 113         |
| Jumlah |                                                                                       |    |    |    |    |     | 429         |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

**Kualitas Kerja (Y)****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Kualitas Kerja**

| No     | Keterangan                                                       | ss | s  | rr | Ts | sts | Jumlah Skor |
|--------|------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------|
| 1      | Saya bekerja dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi   | 4  | 15 | 10 | 1  | 0   | 112         |
| 2      | Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan | 3  | 14 | 12 | 1  | 0   | 109         |
| 3      | Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan    | 2  | 16 | 11 | 1  | 0   | 109         |
| Jumlah |                                                                  |    |    |    |    |     | 330         |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026***Kuantitas Kerja (Y)****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Kuantitas Kerja**

| No     | Keterangan                                                       | ss | s  | rr | Ts | sts | Jumlah Skor |
|--------|------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------|
| 1      | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditentukan | 5  | 14 | 10 | 1  | 0   | 113         |
| 2      | Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan           | 4  | 13 | 12 | 1  | 0   | 110         |
| 3      | Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada saya  | 3  | 15 | 11 | 1  | 0   | 110         |
| Jumlah |                                                                  |    |    |    |    |     | 333         |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

**Penggunaan Waktu Dalam Bekerja (Y)****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Penggunaan Waktu Dalam Bekerja**

| No     | Keterangan                                                       | ss | s  | rr | Ts | sts | Jumlah Skor |
|--------|------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------|
| 1      | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan | 2  | 16 | 11 | 1  | 0   | 109         |
| 2      | Saya memanfaatkan waktu kerja secara efektif                     | 4  | 14 | 10 | 2  | 0   | 110         |
| 3      | Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik                      | 3  | 15 | 12 | 0  | 0   | 111         |
| Jumlah |                                                                  |    |    |    |    |     | 330         |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026***Kerja Sama (Y)****Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Kerja Sama**

| No     | Keterangan                                                   | ss | s  | rr | Ts | sts | Jumlah Skor |
|--------|--------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----|-------------|
| 1      | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja                   | 5  | 13 | 11 | 1  | 0   | 112         |
| 2      | Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim                 | 4  | 15 | 10 | 1  | 0   | 112         |
| 3      | Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. | 3  | 16 | 10 | 1  | 0   | 111         |
| Jumlah |                                                              |    |    |    |    |     | 335         |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026*

## Analisis Verifikatif Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                   |                             |            |                           |       |      |
|----------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                  |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                        |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                      | (Constant)        | 3.284                       | 4.945      |                           | 664   | .512 |
|                                        | Gaya Kepemimpinan | 1.071                       | .113       | .872                      | 9.446 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                   |                             |            |                           |       |      |

*Sumber: data hasil uji SPSS26*

Konstanta sebesar 3,284 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi X sebesar 1,071 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai gaya kepemimpinan, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 1,071. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary                                |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                            | .872 <sup>a</sup> | .761     | .753              | 3.63633                    |
| a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan |                   |          |                   |                            |

*Sumber: data hasil uji SPSS26*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,761. Hasil nilai koefisien determinasi atau besaran pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 76,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 23,9% yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

## Sumbangan Efektif

**Tabel Sumbangan Efektif**

| No           | Dimensi Promosi  | Sumbangan Efektif (%) |
|--------------|------------------|-----------------------|
| 1            | Transformasional | 37,4%                 |
| 2            | Transaksional    | 16%                   |
| 3            | Laissez-Faire    | 22,7%                 |
| <b>Total</b> |                  | <b>76,1%</b>          |

*Sumber: data hasil uji SPSS26*

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif, seluruh dimensi gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya dengan tingkat pengaruh yang berbeda-beda. Dimensi kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terbesar sebesar 37,4%, sehingga menjadi dimensi yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, dimensi laissez-faire memberikan pengaruh sebesar 22,7%, sedangkan dimensi transaksional memberikan pengaruh sebesar 16%.

Total sumbangan efektif seluruh dimensi sebesar 76,1%, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 9,446 lebih besar dari t tabel 1,660, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,872 yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 76,1%, yang berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 76,1%, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, serta kerja sama pegawai di

lingkungan Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat Kota Tasikmalaya.

Dimensi gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 37,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi, inspirasi, perhatian, serta dorongan kepada pegawai mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab kerja pegawai. Dimensi laissez-faire memberikan kontribusi sebesar 22,7%, sedangkan dimensi transaksional memberikan kontribusi sebesar 16% terhadap kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Bass, Bernard M. Bass. (1999). Two Decades Of Research And Development In Transformational Leadership, 9–32.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional To Transformational Leadership: Learning To Share The Vision. Free Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- Hersey, Paul Hersey., & Blanchard, Kenneth H. Blanchard. (1988). Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Prentice Hall.
- Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII. (2025). Laporan Absensi Dan Kinerja Pegawai.
- Kartono, Kartini Kartono. (2020a). Kepemimpinan Dan Organisasi: Teori Dan Aplikasi. Rajagrafindo Persada.
- Kartono, Kartini Kartono. (2020b). Organisasi: Teori, Proses, Dan Praktik. Rajawali Pers.
- Likert, Rensis Likert. (1967). The Human Organization: Its Management And Value. Mcgraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara. (2017a). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara. (2017b). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. (2019). Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rahmawati, Rahmawati. (2021). Kepemimpinan Transformasional Di Lingkungan Pendidikan.
- Sudarmanto, Sudarmanto. (2009). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono, Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Suranta, Suranta. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, 4, 1–10.
- Suryani, Suryani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, 6(2).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. (2014). Tentang Aparatur Sipil Negara.