



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**Lukman Nasution**

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan

email: [lukmanumnaw@gmail.com](mailto:lukmanumnaw@gmail.com)

**ABSTRAK**

Sebagai salah satu komponen utama organisasi, sumber daya manusia menjadi perencanaan sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :“Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh dinas perhubungan provinsi sumatera utara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data primer serta sumber data yang diperoleh berasal dari pegawai tetap Dinas Perhubungan Medan. Jumlah sampel yang digunakan 50 responden. Hasil uji validitas dari setiap item pernyataan adalah valid. Persamaan Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,888 + (1,057) X$ . Dimana Konstanta (a) = 1,888 ini menunjukkan konstanta dimana jika variabel gaya kepemimpinan = 0 maka kinerja karyawan sebesar 1,888. Sedangkan Koefisien regresi X nilainya sebesar 1,057 artinya apabila terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan setiap satuan nilai maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sebesar 1,057. Berdasarkan hasil uji t Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,369 > 2,011$ ) dan nilai signifikasi ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan hasil 0,593 atau 59,3%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kuat oleh variabel gaya kepemimpinan. Saran yang diberikan kepada perusahaan dan peneliti yang lain sebagai bahan informasi adalah bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN THE SUMATERA UTARA PROVINCE OFFICIAL SERVICE***

***ABSTRACT***

*As one of the main components of the organization, human resources are both planning and active actors in every activity of the organization. The formulation of the problem in this study is: "Does the Leadership Style Affect Employee Performance in the Transportation Service of North Sumatra Province." The purpose of this study is to determine the positive influence of leadership style adopted by the North Sumatra provincial transportation service. The type of data used in this study are primary data types and data sources obtained from permanent*



*employees of the Medan Transportation Agency. The number of samples used was 50 respondents. The results of the validity test of each statement item are valid. Simple Linear Regression Equation in this study is  $Y = 1.888 + (1.057) X$ . Where Constant ( $a$ ) = 1.888 shows a constant where if the leadership style variable = 0 then the employee's performance is 1.888. While the regression coefficient  $X$  value of 1.057 means that if there is an increase in the leadership style variable of each unit of value, employee performance will also increase by 1.057. Based on the results of  $t$  test  $t$  value  $>$   $t$  table ( $8.336 > 2.011$ ) and the significance value ( $0,000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected. It means that the leadership style has a significant effect on employee performance. To determine the contribution of independent variables to the dependent variable used the coefficient of determination test ( $R^2$ ) with a result of 0.593 or 59.3%, this shows that employee performance is strongly influenced by leadership style variables. Advice given to companies and other researchers as information material is that companies must be able to improve the leadership style within the company*

**Key words:** Leadership Style, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Sejalan dengan maksud di atas dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur yang merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dan sangat menentukan karena (PNS) lah pelaksana pemerintah yang merumuskan kebijakan Negara dalam rangka melancarkan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Pentingnya penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan maka perlu dilakukan Di mana dalam penilaian gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Dinas Perhubungan, dengan demikian maka dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian terkait dengan: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Sumatra Utara".

Kedisiplinan karyawan/pegawai ditentukan salah satunya dari sikap dan perilaku pemimpin, motivasi kerja, serta pelatihan berkala disetiap jenjang untuk meningkatkan etos kerja pegawai (Karim, A. 2019); Sitompul S. 2019); Nasution, L. 2019); (Ichsan, R. 2020).

## II. METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Dinas perhubungan Sumatra utara yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No.61 Medan Polonia. Dimulai Pada bulan Maret 2019-Agustus 2019.

### Jenis dan Sumber Data Penelitian

#### Jenis Data



Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari instansi.

#### **Sumber Data**

sumber data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada 50 orang pegawai tetap Dinas Perhubungan Medan

#### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

- a. Studi Lapangan (Field Research)
- b. Studi Kepustakaan (Library Research)

#### **Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

##### **Metode Analisis Data**

##### **Analisis Statistik Deskriptif**

Yaitu mengumpulkan, mengarahkan, dan ditafsirkan sehingga data tersebut memberikan gambaran atau keterangan yang jelas tentang masalah yang dihadapi.

##### **Statistik Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya Variabel bebasnya lebih dari satu. Persamaan umumnya adalah

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan;

Y= Kinerja

a = Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Gaya Kepemimpinan

E=Error

##### **Uji Kualitas Data**

##### **Uji Validitas dan Reabilitas**

###### 1. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Valid tidaknya suatu pertanyaan dilihat dari perbandingan nilai  $r$  hitung. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

###### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu instrumen dikatakan reliabel/andal, jika alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten pada waktu dan kondisi yang berbeda.

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan secara normal atau mendekati normal untuk menguji normalitas dan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot*. Untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *kolmogrov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *kolmogrov Smirnov* yaitu

1. Jika nilai signifikan  $>$  0.05 berarti distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan  $<$  0.05 berarti distribusi tidak normal



## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t dikenal uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam uji t, ada 2 cara yang dilakukan antara lain :

a. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$

Rumus :  $t_{table}$  (derajat kebebasan) adalah  $n-k-1$

Dimana:  $n$  = Jumlah Sampel

$K$  = Jumlah Variabel bebas

Dengan tingkat signifikan 0,01 (1%); 0,05 (5%) dan 0,10 (10%) dan seterusnya jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Dalam pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), pada dasarnya untuk mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel terikat, Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika nilai koefisien determinasi kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, berarti variabel bebas hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel terikat. Rumus koefisien Determinasi adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Perusahaan

#### Sejarah Perusahaan

Departemen Perhubungan telah ada sejak periode awal kemerdekaan Indonesia yang dibentuk berdasarkan periode Kabinet-kabinet Republik Indonesia. Rencana Strategis Dinas Perhubungan Provinsi disusun berawal dari pemikiran strateagis tentang nilai-nilai luhur yang di anut / dimiliki oleh seluruh pimpinan dan staf Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang merupakan karakteristik ini dari tugas pokok yang diemban oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

#### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan dari 250 karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

#### Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 50 orang maka dapat diketahui koefisien korelasi tabel sebesar  $r_{tabel}$  dengan  $N/df = N-2$  yaitu  $50-2 = 48$ . Dengan demikian jika suatu item pertanyaan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas  $> r_{tabel} = 0,284$  dapat dinyatakan valid.

#### 1. Uji Validitas Variabel (X) Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Corrected Item-Total	$r_{tabel}$	Keterangan
------------	----------------------	-------------	------------



	Correctio n		
1	0,693	0,284	Valid
2	0,736	0,284	Valid
3	0,601	0,284	Valid
4	0,604	0,284	Valid
5	0,797	0,284	Valid
6	0,619	0,284	Valid
7	0,693	0,284	Valid
8	0,815	0,284	Valid

**2. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correction	r tabel	Keterangan
1	0,607	0,284	Valid
2	0,642	0,284	Valid
3	0,650	0,284	Valid
4	0,641	0,284	Valid
5	0,698	0,284	Valid
6	0,692	0,284	Valid
7	0,685	0,284	Valid
8	0,641	0,284	Valid

**Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan dapat dikatakan valid

**1. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X.**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	8

**2. Hasil Perhitungan reliabilitas kuisiner variabel Y.**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	8

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan Residual adalah statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov*.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
--	-------------------------



**Jurnal Ilmiah METADATA**

N		50
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a	Std.	2,07323278
,b)	Deviation	
Most Extreme	Absolute	,119
Differences	Positive	,083
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,840
Asymp. Sig. (2-tailed)		,480

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,480. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05( 0,480>0,05) maka data tersebut berdistribusi normal.

**Statistik Regresi Linear Sederhana**

Bentuk umum persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 1,888 + ( 1,057) X$$

Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1.Konstanta (a) = 1,888 ini menunjukkan konstanra dimana jika variabel gaya kepemimpinan = 0 maka kinerja karyawan sebesar 1,888.
- 2.Koefisien regresi X nilainya sebesar 1,057 artinya apabila terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan setiap satuan nilai maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sebesar 1,057.

**Uji Hipotesis**

**Uji t Coefficients(a)**

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,888	3,258		,579	,565
Gaya kepemimpinan	1,057	,126	,770	8,369	,000

a Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (8,369>2,011) maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika pengaruh gaya kepemimpinan baik maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan signifikasi, jika signifikansi >0,5 maka  $H_0$  diterima, dan jika signifikansi <0,05 maka  $H_0$  ditolak. Karena signifikansi (0,000<0,05) maka  $H_0$



ditolak. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 (a)	,593	,585	2,09472	1,797

a Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

b Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Square*.

dapat diketahui bahwa  $R = 0,770$  berarti hubungan (relation) antara gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan adalah erat.  $R\ square = 0,593$  berarti 59,3% variabel gaya kepemimpinan dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Pembahasan dan Interpretasi Hasil**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Persamaan Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,888 + (1,057) X$ . Dimana Konstanta (a) = 1,888 ini menunjukkan konstanra dimana jika variabel gaya kepemimpinan = 0 maka kinerja karyawan sebesar 1,888. Sedangkan Koefisien regresi X nilainya sebesar 1,057 artinya apabila terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan setiap satuan nilai maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sebesar 1,057.

Berdasarkan hasil olah data, variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan  $t_{hitung} = (8,369) > t_{tabel}(2,011)$ . Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara” maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,888 + (1,057) X$ . Dimana Konstanta (a) = 1,888 ini menunjukkan konstanra dimana jika variabel gaya kepemimpinan = 0 maka kinerja karyawan sebesar 1,888. Sedangkan Koefisien regresi X nilainya sebesar 1,057 artinya apabila terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan setiap satuan nilai maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sebesar 1,057.
2. Berdasarkan hasil olah data, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh berdasarkan hasil uji



## Jurnal Ilmiah METADATA

- (t) dengan  $t_{hitung} = (8,369) > t_{tabel}(2,011)$ . Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dimana nilai R sebesar 0,770 dengan kata lain mempunyai korelasi positif. Hasil uji koefisien determinasi (*Rsquare*) diperoleh hasil sebesar 0,593 hal ini menunjukkan bahwa 59,3% variabel gaya kepemimpinan dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2014 *Principles of Marketing*, 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran Jakarta:Erlangga
- Bryan, Johannes 2015.Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia, Tbk Regional Sales Manado ([Http:// Jurnal.www.repository.umy.ac.id](http://Jurnal.www.repository.umy.ac.id))
- Emilia, Ika. Andriani 2016 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Sumatra Utara. Skripsi
- Fiedler,Robbins,&judge,2017 *Perilaku organisasi*. Indx. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara ([Http://Jurnal.www.Kajianpustaka.com](http://Jurnal.www.Kajianpustaka.com))
- Indah D. Rahayu 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi kerja. ([Http://Jurnal.www.repository.unpas.ac.id](http://Jurnal.www.repository.unpas.ac.id))
- Kasmir, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 1, Cetakan Keempat Depok:Rajawali Pers.
- Kartini, Kartono.2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan* Edisi Pertama Jakarta: Rajawali Pers.0.
- Moehariono, 2012 *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada ([Http://Jurnal.repository.widyatama.ac.id](http://Jurnal.repository.widyatama.ac.id)).
- Karim, A. (2019). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN SIKAP INOVATIF DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI 14 MEDAN. Jurnal Ilmiah METADATA, 1(2), 1-16.
- Sitompul, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. Jurnal Ilmiah METADATA, 1(2), 93-105.
- Nasution, L. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. Jurnal Ilmiah METADATA, 1(2), 62-72.
- Ichsan, R. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. Jurnal Ilmiah METADATA, 2(1), 71-77.