



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya)

Fernando Aldiansyah<sup>a</sup> Cece Rakhmat<sup>b</sup> Rita Tri Yusnita<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, [fernando.aldiansyah18@gmail.com](mailto:fernando.aldiansyah18@gmail.com), Universitas Perjuangan

<sup>b</sup> Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [cecerakhmat@unper.ac.id](mailto:cecerakhmat@unper.ac.id), universitas perjuangan tasikmalaya

<sup>c</sup> Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [ritatri@unper.ac.id](mailto:ritatri@unper.ac.id), universitas perjuangan tasikmalaya

### Abstract

*This study aims to determine the influence of leadership style and work climate on employee performance at KSPPS Tunas Artha Mandiri Tasikmalaya Branch employees (Case Study on KSPPS Tunas Artha Mandiri Tasikmalaya Branch). The method used is a quantitative approach with a research sample of 36 respondents from employees of KSPPS Tunas Artha Mandiri Tasikmalaya Branch. The data used are primary data and secondary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results show that simultaneously leadership style and work climate have a significant effect on employee performance. Partially leadership style has a significant effect on employee performance. Partially the work climate has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Climate, Employee Performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya (Studi Kasus pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya). Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 36 responden dari karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi (organization) adalah struktur sosial formal, stabil, yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan hasil. Aktivitas ataupun proses yang ada di dalam organisasi membutuhkan manajemen agar dapat tersistem dengan baik (Laudon, 2015:45). Manajemen melibatkan tanggung jawab memastikan pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara yang efisien dan efektif oleh orang-orang yang bertanggung jawab untuk melakukannya atau setidaknya, hal inilah yang idealnya dijalankan oleh seorang manajer (Robbins, 2015:48).

Menurut Wahjono (2019:14) Manajemen terbagi dalam banyak bidang, seperti manajemen pemasaran, keuangan, operasional, manajemen produksi, manajemen sumber daya manusia, dll. Dalam sebuah organisasi memerlukan tenaga kerja (sumber daya manusia) dalam menjalankan kegiatan operasional dan aktivitas bisnis perusahaan selain modal dan output sebagai elemen dari organisasi atau perusahaan (Mondy, 2012:159). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan karena membantu menjalankan aktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Karyawan atau sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan. Namun, perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan-karyawannya (Hasibuan M. S., 2017). Bentuk nyata dari kontribusi karyawan adalah kinerjanya dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga dapat tumbuh, berkembang, dan mencapai tujuan. Sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja (Simanjuntak, 2015:15).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif (Sedarmayanti, 2012:260). Mengenai kinerja karyawan terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189), beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan dan iklim kerja.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama (Adiwilaga, 2018:64). Seorang pemimpin yang ideal akan mampu memperhatikan bawahannya dan juga memperhatikan hasilnya (Badeni, 2013:82) karena itu pemimpin dituntut oleh organisasi untuk bisa fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Semangat kerja karyawan akan muncul di antaranya dari adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya (Ambar Teguh Sulistiyani, 2017:22). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya untuk mencapai sasaran perusahaan atau menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diinginkan. Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Selanjutnya iklim kerja, yaitu suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, tingkat kebisingan dan hubungan antar karyawan (Subaris, 2008). Rosa Riansah (2019:23) yang menyatakan bahwa iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi atau kinerja dan kepuasan kerja. Iklim kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja (Subaris, 2008).

Suma'mur (2014:33) mengatakan bahwa iklim kerja tersebut dikatakan baik dan sesuai jika para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Rosa Riansah (2019 : 57) dalam jangka waktu yang lama kesesuaian lingkungan kerja tersebut dapat terlihat, tetapi jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di kantor Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya, mengenai iklim kerja ada beberapa keluhan yang disampaikan karyawan mengenai beberapa fasilitas kantor yang sudah harus diperbaharui, suhu ruangan yang cenderung panas dikarenakan terbatasnya jumlah pendingin ruangan yang tersedia dan mengenai sistem kerja, seluruh karyawan mengikuti intruksi dari pemimpin tentang apa yang harus dikerjakan dan pemimpin disini selalu memonitor berjalannya aktivitas kerja secara rutin serta mengharapkan para karyawan melapor mengenai progres tugas.

Adapun data yang peneliti peroleh yaitu Indikator Penilaian Kinerja (IPK) dan Standar Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Indikator Penilaian Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Tahun 2021**

BULAN	INDIKATOR PENILAIAN KINERJA				Rata-rata	Kategori
	Tepat Waktu	Pencapaian Target	Ketaatan	Target Budaya		
Januari	68,5	69,5	70,5	68,4	69,22	Sedang
Februari	70,2	71,2	77,2	68,8	71,85	Sedang
Maret	75,2	70,7	70,2	76,5	73,15	Sedang
April	82,2	77,4	80,2	77,9	79,42	Baik
Mei	70,8	68,9	73,6	80,2	72,95	Sedang
Juni	78,8	75,4	72,4	78,6	76,11	Baik
Juli	80,5	74,6	85,5	75,8	79,12	Baik
Agustus	79,6	69,8	79,6	81,5	77,62	Baik
September	77,8	72,8	71,8	82,2	76,15	Baik
Oktober	78,3	79,2	75,3	78,3	74,44	Sedang
November	75,3	79,5	73,5	79,6	76,97	Baik
Desember	78,1	74,5	74,1	75,5	75,9	Sedang
Rata-rata	76,275	73,8	76,1	77,2		

**Tabel 1. 2**  
**Standar Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan**

<b>Level</b>	<b>Nilai(%)</b>	<b>Kategori</b>
5.	91- ke atas	Sangat baik
4.	76-90	Baik
3.	65-75	Sedang
2.	51-64	Kurang
1.	50 ke bawah	Buruk

Berdasarkan Tabel 1.2 selama tahun 2021 dari keempat indikator penilaian kinerja, hanya satu indikator yang menunjukkan nilai rata-rata masih ada di kategori sedang yaitu dari segi pencapaian target. Sedangkan berdasarkan hasil penilaian secara keseluruhan indikator di tahun 2021 disetiap bulannya mengalami fluktuasi dan bisa dikatakan kinerja karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Taikmalaya belum stabil dan cenderung menurun.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kajian Penelitian**

Kajian penelitian ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai Gaya Kepemimpinan, iklim kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga penulis menggunakan hasil penelitian yang di anggap relevan.

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu di jelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. Nawawi (2011 : 23), menyatakan bahwa : “Proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam pengelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan”.

Daft, Richard L. yang dikutip oleh Edward Tanujaya (2016 : 8), menyatakan bahwa: “Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi”

#### **2.1.2 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:

“Definisi kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa pada pnegikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang- orang di luar kelompok atau organisasi”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus bisa menciptakan integrasi yang sesuai dengan para bawahannya dan juga

termasuk membina kerja sama, mengarahkan, mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin itu sendiri.

### 2.1.3 Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja menurut Rahsel (2016 : 110) merupakan: “Hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka didalam organisasi”. Sedangkan Iklim kerja menurut Ulandari,dkk (2014:3) menyatakan bahwa:“Iklim adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi perilaku mereka berikutnya”. Menurut Agustini (2013:2) menyebutkan: “Iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawannya”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas- tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian iklim kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

### 2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 182), menyebutkan:“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat”.

Afandi (2018:83) mendefinisikan: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”Mangkunegara (2016: 67) mengatakan kinerja karyawan adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut Sugiyono (2014:59) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap kinerja. Populasi adalah jumlah orang di suatu tempat atau daerah secara keseluruhan. Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari. Jumlah populasi dalam penelitian mengenai kinerja karyawan ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya,yakni sebanyak 36 orang karyawan aktif di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya.

Teknik pengujian data dalam penelitian ini yaitu instrumen pengumpulan data berupa kuisioner dan harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan perolehan data yang berkualitas. Biasanya dalam pengujian data meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi berganda. Menurut Sugiono (2013:210), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor. Jadi analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Populasi adalah jumlah orang di suatu tempat atau daerah secara keseluruhan. Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari. Jumlah populasi dalam penelitian mengenai kinerja karyawan ini adalah seluruh karyawan yang

bekerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya, yakni sebanyak 36 orang karyawan aktif di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya.

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	Korelasi ( r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,857	0,329	Valid
2	0,948	0,329	Valid
3	0,856	0,329	Valid
4	0,898	0,329	Valid
5	0,916	0,329	Valid
6	0,950	0,329	Valid
7	0,936	0,329	Valid
8	0,883	0,329	Valid
9	0,939	0,329	Valid
10	0,953	0,329	Valid
11	0,942	0,329	Valid

Sumber: Olah data Primer, 2022

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Iklim Kerja**

Pernyataan	Korelasi ( r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,938	0,329	Valid
2	0,952	0,329	Valid
3	0,872	0,329	Valid
4	0,944	0,329	Valid
5	0,956	0,329	Valid
6	0,955	0,329	Valid
7	0,948	0,329	Valid
8	0,939	0,329	Valid
9	0,941	0,329	Valid
10	0,955	0,329	Valid
11	0,981	0,329	Valid
12	0,939	0,329	Valid

Sumber: Olah data Primer, 2022

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Korelasi ( r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,885	0,329	Valid
2	0,914	0,329	Valid
3	0,963	0,329	Valid
4	0,839	0,329	Valid
5	0,970	0,329	Valid
6	0,943	0,329	Valid
7	0,862	0,329	Valid
8	0,949	0,329	Valid
9	0,970	0,329	Valid
10	0,961	0,329	Valid

Sumber: Olah data Primer, 2022

Hasil dari seluruh uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Iklim Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan  $r$  tabel dari penelitian ini sebesar 0,329. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini juga menunjukkan sejauh mana instrument penelitian itu tetap konsisten atau tetap asas apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan X1)	0,979	Reliabel
Iklim Kerja (X2)	0,988	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,981	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2022

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Iklim Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan cronbach alpha  $>$  0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS 26 New Version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.104	4.161		3.149	.003					
	GAYA KEPEMIMPINAN	.298	.094	.415	3.167	.003	.595	.483	.381	.840	1.190
	IKLIM KERJA	.300	.088	.449	3.423	.002	.615	.512	.412	.840	1.190

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

$$Y = 13,104 + 0,298X1 + 0,300X2 + e$$

Interpretasi:

- Nilai constanta adalah 13,104, artinya jika tidak terjadi perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan dan iklim kerja ( nilai X1 dan X2 adalah 0 ) maka kinerja karyawan sebesar 13,104 satuan.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0,298 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,298 satuan. Hal tersebut menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap Kinerja karyawan.

- c. Nilai koefisien regresi iklim kerja adalah 0,300 artinya jika variabel iklim kerja (X2) meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,300 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pendapatan berkontribusi positif terhadap Kinerja karyawan.

**Tabel 4. 6**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.494	3.735	.523	18.096	2	33	.000	1.954
a. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN										
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN										

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.51 diketahui bahwa koefisien korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,723 artinya terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan karena berada diantara 0,60 – 0,799, dimana jika gaya kepemimpinan dan iklim kerja naik maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan menurun dan iklim kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,523 atau 52,3% artinya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja secara simultan sebesar 52,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya (100% - 52,3%) yaitu 47,7% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.758	2	252.379	18.096	.000 <sup>b</sup>
	Residual	460.242	33	13.947		
	Total	965.000	35			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN						

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Dikarenakan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka kaidah keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmatulailly, Tinakartika dan Rinda (2022) Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astro Makmur Sejahtera, dimana hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astro Makmur Sejahtera.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.104	4.161		3.149	.003					
GAYA KEPEMIMPINAN	.298	.094	.415	3.167	.003	.595	.483	.381	.840	1.190
IKLIM KERJA	.300	.088	.449	3.423	.002	.615	.512	.412	.840	1.190

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada tabel 4.53, diperoleh nilai sebesar 0,483. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 23,32% [ $Kd = (0,483)^2 \times 100\%$ ].

### Pengaruh Iklim Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.104	4.161		3.149	.003					
GAYA KEPEMIMPINAN	.298	.094	.415	3.167	.003	.595	.483	.381	.840	1.190
IKLIM KERJA	.300	.088	.449	3.423	.002	.615	.512	.412	.840	1.190

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara Iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan pada tabel 4.54, diperoleh nilai sebesar 0,512. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa iklim kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh iklim kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 26,21% [ $Kd = (0,512)^2 \times 100\%$ ].

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang dirasakan oleh Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik terutama pada pemberian instruksi yang jelas tentang tugas dengan baik. Iklim Kerja yang dirasakan Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik terutama pada tingkat koordinasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik. Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik terutama pada sikap karyawan itu sendiri.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja yang ada di perusahaan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Gaya kepemimpinan yang ada maka Kinerja Karyawan pun akan semakin baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Iklim Kerja yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun skor terendah dari variabel gaya kepemimpinan dengan pernyataan “Pimpinan memberi perintah dalam kegiatan tertentu atau keadaan tertentu”. Sehingga diharapkan agar pemimpin memberi perintah atau tugas tidak diluar jam kerja ataupun dalam kegiatan tertentu seperti di jam istirahat maupun di tanggal merah.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun skor terendah dari variabel iklim kerja dengan pernyataan “Ruang kerja saya sudah terbebas dari tingkat kebisingan” Sehingga diharapkan perusahaan lebih bisa mengatasi tingkat kebisingan yang bisa membuat para karyawan terganggu dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Saran bagi KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tasikmalaya, melalui penelitian ini diharapkan lebih bisa menyesuaikan pola kepemimpinan yang digunakan dan membuat iklim kerja yang baik dan nyaman agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan Variabel independent atau faktor-faktor lain yang akan diteliti, sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan terkait.

### **Ucapan Terima Kasih**

Dalam penyusunan Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua penulis yang telah memberikan do’a, semangat dan dukungannya yang terus menerus.
2. Prof. Dr. H. Yus Darusman, M.Si., selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Dr. Askolani, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Arga Sutrisna, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan juga sebagai wali dosen yang selalu memberikan arahan.
5. Prof. Dr. H. Cece Rakhmat, M.Pd. selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Rita Tri Yusnita, M.M. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah banyak membantu, mengarahkan, dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Perjuangan Tasikmalaya khususnya Dosen Program Studi Manajemen atas kesabaran dalam memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan dan arahnya.
8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberi semangat dan motivasi sampai akhir. Penulis berharap semoga Skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua, Aamiin.

## 1. DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Unimed.
- Ambar Teguh Sulistiyani. (2017). *Kepemimpinan profesional, Pendekatan Leadership dan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asfari.R. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor imigrasi*.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*.
- Gunawan, R. N. (2017, Agustus). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3, 400-408. Retrieved from <https://journal.uc.ac.id/>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (17 ed.)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank*. Kabupaten Biank Numfor: Cv Alfabeta.
- Herlambang, S. (2013). *Pengantar Manajemen. Cara Mudah Memahami*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu? (cetakan ke-21)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Laudon, K. C. (2015). *Management Information Systems*. England: Person Education LTD.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (12 ed., Vol. 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif (4 ed.)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rahsel, Y. (2016). *PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG*. *Jurnal Manajemen Magister*, 2, 105-117. Retrieved from <https://media.neliti.com>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada .
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi Kedelapan. Jilid Dua*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosa Riansah, S. S. (2019, Desember 12). *PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH OGAN KOMERING ULU TIMUR*. *Jurnal Signaling*, 8, 55-59. Retrieved from <https://scholar.google.co.id/>
- Suma'mur. (2014). *Higien Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga Cetakan Keempat*. Jakarta: Univ. Indonesia,.
- Sofian, M. S. (2012). *Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Puluh* Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Subaris, d. H. (2016). *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Mudah Menyusun Tesis dan Desertasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisino, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Keenam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulandari, L. D. (2013). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diva Elektronika Singaraja*. Vol.4, 1-11.
- Wahjono, S. I. (2019). *Pengantar Manajemen*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.