

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Malang

Maria Yulita Dhone^{1*}, Ondi Asroni²

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia, yulitamaria07@gmail.com

²Sarjana Ilmu Komputer Universitas Bumi Gora, ondi817@gmail.com

Abstract

The rapid development of globalization has had an impact on changes in the order of people's lives. The rapid and inevitable development of globalization demands an increase in the quality of human resources. Globalization not only has an impact on society but also has an impact on government institutions as agencies that provide services to society. The changes that occur require agencies to continue to maintain and improve their human resources so that they are able to compete and continue to provide the best service to the community. This research aims to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance. The population that will also be used as a sample in this research is all employees at the Malang City Cooperatives and Micro Enterprises Department, totaling 34 people. The approach taken in this research is a quantitative descriptive approach, namely research that uses numbers starting from data collection, interpretation and appearance of results. Reliability and validity testing shows that the statements used in each variable are declared reliable and valid. Classical assumption testing includes the multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test. This research was conducted to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance.

Keywords: Leadership style, Work motivation, Employee performance

Abstrak

Perkembangan globalisasi yang pesat membawa dampak perubahan pada tatanan kehidupan bermasyarakat dan tidak terhindarkan menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing. Globalisasi tentunya tidak hanya berpengaruh terhadap masyarakat tetapi juga berdampak pada instansi pemerintahan sebagai instansi yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Perubahan yang terjadi menuntut instansi untuk tetap menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bersaing dan tetap memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi yang juga akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Malang yang berjumlah 34 orang. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, dan penampilan hasilnya. Pengujian reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel dinyatakan reliabel dan valid. Pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menyadari akan penting peran SDM pada suatu instansi, maka perlu dilakukan perencanaan dan peningkatan sumber daya manusia yang optimal. Sumber

daya manusia yang berkualitas akan membantu sebuah instansi untuk mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Pencapaian yang optimal dari sebuah instansi pemerintahan tidak terlepas dari *skill* dan kemampuan setiap karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Instansi harus mampu mengelola SDM yang dimiliki sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal dan tetap menjaga produktivitas. SDM yang berkualitas akan memberikan keuntungan kepada instansi dan masyarakat.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Setiap instansi pemerintahan selalu menekankan pada pencapaian kinerja yang baik dari setiap pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan membantu instansi untuk mencapai tujuan, dan visi misi yang ditetapkan. Kemajuan dan keberlangsungan instansi akan ditentukan oleh kinerja pegawai pada instansi tersebut. Oleh karena itu, instansi akan berusaha mencari potensi sumber daya manusia yang kompetitif dan mengembangkannya menjadi sosok yang berkualitas.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Kinerja merupakan rangkaian proses penyelesaian suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Instansi pemerintah akan selalu mengharapkan kinerja terbaik dari setiap pegawainya untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Supardi (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu sesuai dengan jenis pekerjaannya serta sesuai dengan norma dan etika yang sudah ditetapkan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Malang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang koperasi dan usaha mikro. Dinas Koperasi dipimpin oleh kepala dinas yang melaksanakan tugas pokok dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekertaris Daerah. Sesuai dengan PERDA nomor 6 tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah, Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro melaksanakan tugas pokok menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro.

Berdasarkan hasil observasi sementara peneliti menemukan fenomena yang berkaitan dengan kinerja yang rendah dari pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Malang. Rendahnya keterampilan dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan menunjukkan rendahnya kinerja pegawai di koperasi dan usaha mikro kota malang. Karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan sebagian besar karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Banyak pegawai yang bolos pada jam kerja dan masuk tidak tepat waktu serta pulang lebih dulu dari waktu yang ditetapkan, pegawai yang tidak disiplin pada jam kerja, kemampuan kerja yang masih rendah sehingga banyak pekerjaan yang mangkrak dan dibebankan kepada salah satu pegawai. Kurangnya pengawasan terhadap pegawai sehingga pegawai lalai dalam menyelesaikan tugas. Permasalahan ini harus menemukan solusi dan pemecahan masalah.

Apabila fenomena ini terus dibiarkan terjadi maka akan berdampak pada pencapaian tujuan dan visi misi instansi.

Berdasarkan konteks yang dirumuskan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus mempertimbangkan. Penelitian ini mempertimbangkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Malang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari bahasa Inggris (*performance*) yang bermakna hasil kerja atau prestasi kerja. Seiring kemajuan pengetahuan kinerja tidak hanya terbatas pada hasil kerja tetapi, bagaimana proses pengerjaan berlangsung. Selanjutnya definisi Kinerja kerja menurut Supardi (2013) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau aturan dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Bangun (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Gaya kepemimpinan

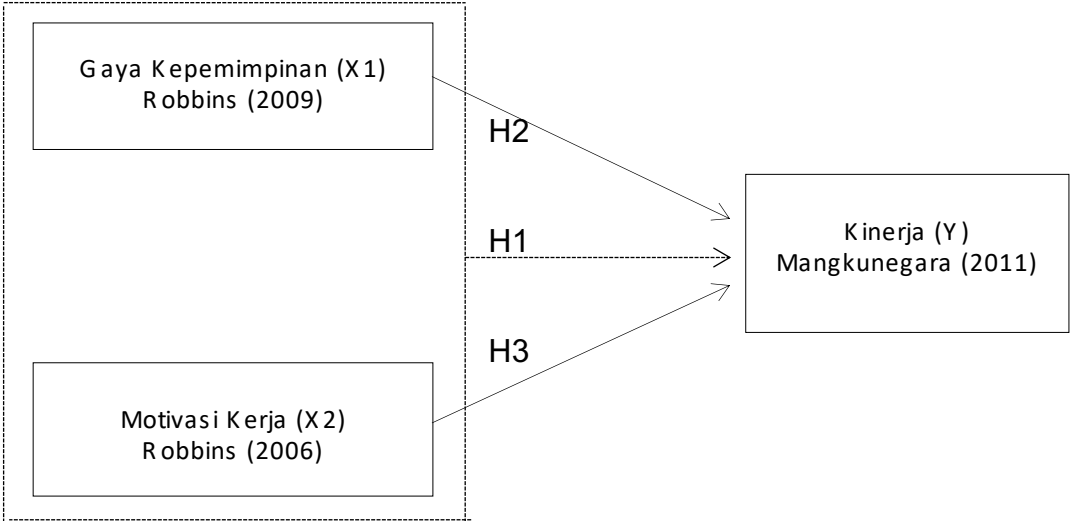
Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam pengembangan suatu organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Seorang pemimpin harus memikirkan gaya kepemimpinan yang dipakai untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut Soekarso (2015) gaya kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan (*leadership*) yaitu gaya seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya: tingkat pendidikan, pengalaman, keperibadian dan situasional.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal seseorang terhadap pekerjaan. Umumnya perbuatan manusia dilakukan secara sadar karena adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi merupakan kondisi atau energi yang mendorong seorang karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Konsep

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian
sumber: Olah data, 2024

Hipotesis Penelitian

- H1: Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
H2: Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
H3: Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dalam pengumpulan data interpretasi dan munculnya hasil (Arikunto, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *non* eksperimen dengan penelitian deskriptif korelasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan pengaruh satu atau lebih variabel bebas yang sudah ada, tanpa perlakuan yang sengaja untuk membangkitkan gejala dan keadaan.

Penelitian ini juga menggunakan rancangan penelitian korelasi multivariat dimana penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh dua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) berdasarkan koefisien. Penelitian ini tidak memanipulasi atau memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti.

HASIL DAN DISKUSI
Analisis Deskriptif.

Kinerja (Y).
Distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja akan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

no	Item	Jawaban										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		ST		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1.1	Kualitas hasil kerja	0	0	0	0	8	23,5	17	50,0	9	26,5	4,03
Y.1.2	Peterampilan melaksanakan pekerjaan	0	0	0	0	3	8,8	20	58,8	11	32,4	4,24
Kualitas kerja												4,14
Y.2.1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sekaligus	0	0	1	2,9	14	41,2	12	35,3	7	20,6	3,72
Y.2.2	Kemampuan bekerja sesuai target	0	0	0	0	10	29,4	19	55,9	5	14,7	3,85
Kuantitas kerja												3,79
Y.3.1	Ketepatan waktu	0	0	3	8,8	7	20,6	14	41,2	10	29,4	3,91
Y.3.2	Terampil menyelesaikan pekerjaan	1	2,9	2	5,9	11	32,4	12	35,3	8	23,5	3,71
Pelaksanaan Tugas												3,80
Y.4.1	Kehadiran tepat waktu	0	0	3	8,8	12	35,3	13	38,2	6	17,6	3,65
Y.4.2	Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	11	32,4	11	32,4	12	25,3	4,03
Tanggung Jawab												3,84
Rata-rata kinerja/ Mean												3,89

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa secara keseluruhan rata-rata indikator variabel kinerja sebesar 3,89. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Malang dikatakan tinggi. Hal ini dijelaskan oleh hasil perhitungan beberapa indikator variabel kinerja yaitu, indikator kualitas hasil kerja sebesar 4,14. Artinya secara kualitas, pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dapat dijelaskan bahwa hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ditentukan, serta pegawai terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rata-rata indikator kuantitas kerja yaitu sebesar 3,79. Artinya secara kuantitas kinerja pegawai dikatakan tinggi, dapat dijelaskan bahwa pegawai mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Indikator pelaksanaan tugas sebesar 3,80, artinya pegawai mempunyai kinerja yang tinggi jika diukur menggunakan indikator pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memaksimalkan waktu untuk bekerja, serta terampil menyelesaikan pekerjaan. Indikator tanggung jawab sebesar 3,84. Artinya diukur menggunakan indikator tanggung jawab kinerja pegawai dikatakan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu hadir tepat waktu, dan tidak menunda pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan (X1).

Distribusi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan (X1), dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Item Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Item	Jawaban										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		ST		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
X1.1.1	Pemimpin menjaga standar penampilan	0	0	0	0	6	17,6	23	67,6	5	14,7	3,97
X1.1.2	Pemimpin memberitahu cara	0		1	2,9	10	29.4	16	47.1	7	20.6	3.85

No	Item	Jawaban										Rata-rata
		STS 1		TS 2		KS 3		S 4		ST 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
	penyelesaian tugas											
X1.1.3	Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas	0	0	1	2,9	12	35,3	16	47,1	5	14,7	3,74
		Direktif										3,85
X1.2.1	Pemimpin mudah bergaul dengan bawahan	2	5,9	2	2,9	7	20,6	12	35,3	11	32,4	3,82
X1.2.2	Pemimpin yang memberikan dorongan kepada pegawai	0	0	1	2,9	13	38,2	16	47,1	4	11,8	3,68
X1.2.3	Pemimpin suka memberikan pujian	0	0	1	2,9	7	20,6	21	61,8	5	14,7	3,88
		Suportif										3,79
X1.3.1	Pemimpin menerima saran bawahan	0	0	0	0	7	20,6	16	47,1	11	32,4	4,12
X1.3.2	Keterlibatan pemimoin dalam masalah bawahan	0	0	1	2,9	5	14,7	18	52,9	10	29,4	4,09
X1.3.3	Keterlibatan pemimpin untuk berdiskusi dengan bawahan	0	0	0	0	6	17,6	23	67,6	5	14,7	3,97
		Partisipatif										4,06
X1.4.1	Pemimpin menteapkan tantangan	0	0	1	2,9	10	29,4	16	47,1	7	20,6	3,85
X1.4.2	Pemimpin terlibat dalam kesulitan bawahan	0	0	1	2,9	12	35,3	16	47,1	5	14,7	3,74
X1.4.3	Pemimpin berdiskusi dengan bawahan untuk membuat keputusan	2	5,9	2	5,9	7	20,6	12	35,3	11	32,4	3,82
		Orientasi Berprestasi										3,80
	Rata-rata Gaya Kepemimpinan/ Mean											3,88

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan frekuensi jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa rata-rata indikatornya dikategorikan baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator direktif sebesar 3,85, artinya secara direktif penerepan gaya kepemimpinan dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang berusaha menjaga standar penampilan kerja, menjelaskan cara penyelesaian tugas, dan menetapkan standar penyelesaian tugas. Indikator suportif sebesar 3,79, menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang baik jika diukur menggunakan indikator suportif. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang mudah bergaul, memberikan dukungan, serta memberikan pujian kepada bawahan. Indikator partisipatif sebesar 4,06, menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik pada indikator suportif. Hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang menerima saran bawahan, terlibat dalam kesulitan bawahan, berdiskusi dengan pegawai dalam merumuskan kebijakan.

Secara keseluruhan menunjukkan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang baik di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Malang, hal ini dapat dilihat dari rata-rata indikator variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,88. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dikategorikan baik. Pimpinan harus mempertahankan ataupun memperbaiki penerapan gaya kepemimpinan sehingga kinerja pegawai terus ditingkatkan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin buruk penerapan gaya kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja pegawai.
Motivasi Kerja (X).

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item Motivasi Kerja (X2)

No	Item	Jawaban										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		ST		
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
X2.1.1	Pegawai yang berusaha memperbaiki kesalahan	0	0	1	2,9	10	29,4	17	50,0	6	17,6	3,82
X2.1.2	Pegawai menyukai tantangan	0	0	0	0	7	20,6	16	47,1	11	32,4	4,12
X2.1.3	Pegawai suka diberi tanggung jawab	0	0	1	2,9	14	41,2	12	35,3	7	20,6	3,74
X2.1.4	Pegawai suka realistis	0	0	3	8,8	7	20,6	14	41,2	10	29,4	3,91
Kebutuhan Prestasi												3,90
X2.2.1	Keinginan membina hubungan baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	3	8,8	20	58,8	11	32,4	4,24
X2.2.2	Pegawai menyukai menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama	1	2,9	2	5,9	12	35,3	12	35,3	7	20,6	3,65
X2.2.3	Pegawai yang senang bersosialisasi	1	2,9	2	5,9	10	29,4	13	38,2	8	23,5	3,74
X2.2.4	Pegawai yang berorientasi untuk selalu disukai	2	5,9	2	5,9	8	23,5	12	35,3	10	29,4	3,76
Kebutuhan Afiliasi												3,85
X2.3.1	Pegawai selalu ingin dikagumi	2	5,9	2	5,9	10	29,4	10	29,4	10	29,4	3,71
X2.3.2	Pegawai suka mempengaruhi orang lain	2	5,9	2	5,9	7	20,6	12	35,3	11	32,4	3,82
X2.3.3	Pegawai suka berkompetisi	0	0	4	11,8	9	55,9	19	55,9	2	5,9	3,56
X2.3.4	Pegawai yang suka memegang kendali	0	0	3	8,8	11	32,4	16	47,1	4	11,8	3,62
Kebutuhan Kekuasaan												3,68
Rata-rata Motivasi kerja/ Mean												3,81

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata indikator motivasi kerja dikategorikan tinggi, hasil analisis menunjukkan rata-rata indikator kebutuhan prestasi sebesar 3,90. Artinya jika diukur menggunakan indikator kebutuhan prestasi, motivasi kerja pegawai terbilang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pegawai berusaha memperbaiki kesalahan, menyukai tantangan, senang diberikan tanggung jawab, dan realistis dalam menetapkan tujuan. Indikator kebutuhan afiliasi sebesar 3,85, hasil analisis menunjukkan adanya tingkat motivasi yang tinggi untuk kebutuhan berafiliasi. Hal ini dapat dilihat dari keinginan pegawai untuk membina hubungan baik, menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, pegawai yang senang bersosialisasi, serta pegawai yang memiliki dorongan untuk disukai. Indikator kebutuhan kekuasaan sebesar 3,68, menunjukkan adanya tingkan motivasi yang tinggi jika diukur menggunakan indikator kebutuhan kekuasaan. Hal ini dapat dilihat dari dorongan untuk selalu dikagumi, mempengaruhi orang lain, adanya perasaan bangga apabila memang dalam kompetisi, serta keinginan untuk memegang kendali atas peristiwa yang terjadi.

Secara keseluruhan motivasi kerja di Dinas koperasi dan Usaha Mikro Kota Malang dikatakan tinggi. hal ini dilihat dari hasil perhitungan menunjukkan rata-rata motivasi kerja sebesar 3,81. Tingkat motivasi ini harus selalu dipertahankan karena motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan

kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan unruk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandardzer coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
Constanta	0,258	0,428		0,603	0,551
Gaya Kepemimpinan	0,499	0,108	0,516	4,626	0,000
Motivasi kerja	0,447	0,109	0,458	4,100	0,000
R Square (<i>R</i> ²)	0,702				
Adjusted R Square	0,683				

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai:

Konstanta (a) =0,258

Koefisien regresi β1 =0,499

Koefisien regresi β2 =0,447

Maka dapat dirumuskan dalam persamaaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,258 + 0,499X_1 + 0,447X_2 + 0,428$$

Berdasrkan persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa:

Nilai Konstan sebesar 0.258 menunjukan bahwa jika tidak ada variabel gaya kempemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2) maka akan berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kinerja karyawan (Y). Tingkat kinerja karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Malang akan mengalami peningkatan apabila penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berjalan dengan baik.

Variabel dari gaya kepemimpinan (X1) mempunyai niali sebesar 0,4449. maka hal ini menunjukan setiap satua gaya kepemimpinan memberikan kontribusi 0,4449, jika variabel lain tetap. Hasil perhitungan ini menunjukan bahwa koefisien gaya kepemimpinan akan berpengaruh positif terhdapa varibael kinerja. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa adanya kinerja yang baik pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Malang.

Variabel dari motivasi kerja mempunyai nilai 0,447 dan ini menunjukkan setiap satuan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 0,0447 setiap satuan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 0,447 apabila variabel lainnya tetap. Hasil perhitungan menunjukan bahwa koefisien motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

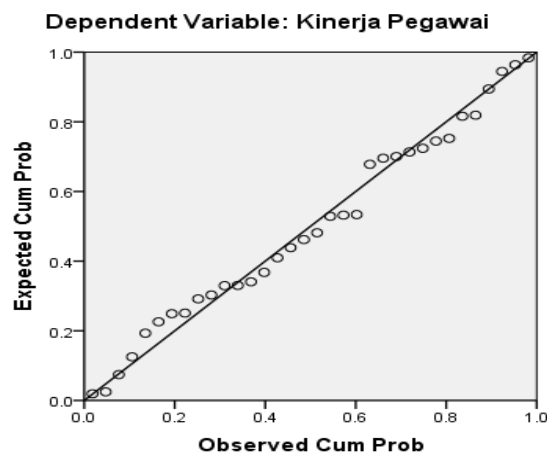
Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi linear berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksaan yang tidak bias dan efisien (*best linear unbiased estimator/ BLUE*) dari satu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil (*ordinary least squares*) maka penelitian perlu melakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas regresi dapat dilakukan dengan beberapa metode, salah satunya adalah *normal probability* (Priyatno, 2016). Pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil uji normalitas oleh peneliti:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Coba Multikolonieritas

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa data yang diperoleh menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Data yang terdistribusi normal menunjukkan model regresi layak digunakan dalam penelitian

Uji Multikolonieritas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengasumsikan tidak adanya hubungan (korelasi) yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain (Sarwoko, 2018). Salah satu cara untuk mengetahui adanya multikolonieritas adalah dengan cara melihat nilai *variance inflation factor (VIF)* masing-masing variabel bebas, dimana jika nilai terdapat $VIF > 5$ maka terdapat

gejala multikolonieritas dalam model regresi. Data analisi yang dilakukan dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Multikolonietitas

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,771	1,297	Tidak terjadi multikolonieritas
Motivasi Kerja	0,771	1,297	Tidak terjadi multikolonieritas

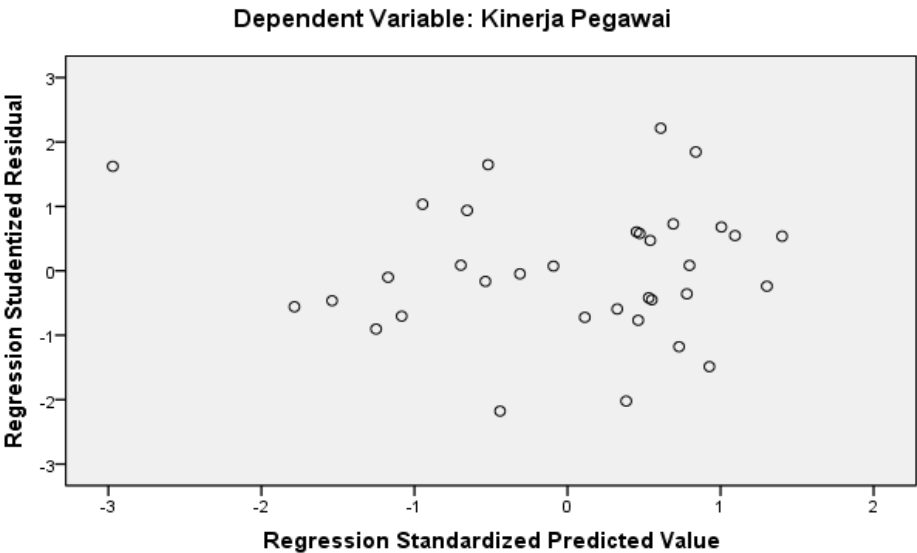
Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan tabel 5, diketahui masing-masing variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja mempunyai nilai *variance inflation factor* sebesar ≤ 10 , maka dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengasumsikan bahwa varian residual bersifat konstan atau sama untuk berbagai pengamatan atau tidak adanya heterokedastisitas dalam model regresi (Sarwoko, 2018). Syarat pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas ini yaitu jika sebaran data tidak membentuk pola tertentu (acak) maka pada model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah data, 2024

Data uji heteroskedastisitas pada grafik di atas menunjukkan adanya scatter plot titik-titik yang tersebar secara acak di atas dan di bawah angka pada sumbu y, artinya grafik tersebut tidak membentuk pola tertentu (hubungan yang acak). tren tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastita. Pola tersebut menunjukkan bahwa

tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1 (Uji F):

Uji F digunakan untuk membuktikan bahwa model regresi linier berganda yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Untuk mengetahui apakah variabel bebas akan mempengaruhi atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu digunakan uji F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai sig F $\leq 0,05$ berarti H_a diterima, sebaliknya $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig F $\geq 0,05$ berarti H_o ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda pada α sebesar 5% diperoleh F_{hitung} sebesar 36,550 dengan signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak. Hasil perhitungan ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Malang. Artinya semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja, dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Uji determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji determinasi akan ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,838	0,702	0,683	0,282

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,683. Berdasarkan nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,683, hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 68,3%. Sedangkan sisanya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor lain tersebut misalnya kepuasan kerja, stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, faktor personal, faktor tim, dan faktor sistem serta faktor kontekstual.

Hipotesis 2 dan 3 (Uji T):

Uji parsial (T) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05.

Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung 4,262 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja (Y), dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Variabel motivasi kerja menunjukkan t hitung 4,100 dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil Pengujian membuktikan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Supardi, I. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: change publication
- Soekarso, Iskandar. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis (Volume 1 Dari Kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Rosada.
- Priyatno. (2008). *Mandiri Belajar Spss*. Yogyakarta: Mediakom.