



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

Nurlaili<sup>1</sup>, Kartini Aprianti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email : [nurlaili.stiebima19@gmail.com](mailto:nurlaili.stiebima19@gmail.com) [kartinaprianti93@gmail.com](mailto:kartinaprianti93@gmail.com)

**Abstract** This research aims to determine the influence of leadership style on employee performance at the Bima City Industry and Trade Cooperative Service. The sample in this research was 40 ASN with a sampling technique, namely purposive sampling. The research method uses questionnaires, observation and interviews. The data analysis technique uses simple linear regression. The results of the research show that leadership style has a significant effect on employee performance at the Bima City Industrial and Trade Cooperative Service.

**Keywords:** Influence of Leadership Style, Employee Performance at the Bima City Industry and Trade Cooperative Service

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 40 ASN dengan Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Metode penelitian menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian dan perdagangan kota Bima.

**Kata Kunci :** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima

### LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Dalam suatu instansi manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengembangkan kelangsungan hidup instansi atau perusahaan. Menurut Riani dalam (Pasaribu, dkk, 2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengidentifikasi, mendorong mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan atas kinerja pegawai. Suatu instansi dapat berjalan dengan baik apabila memiliki pegawai yang bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan di instansi tersebut. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target dalam berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen SDM memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh SDM yang tepat. Sumber daya yang dimaksud adalah pemimpin dan karyawan, (Siswanto, 2017). Yang

mana bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Jika pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apalagi manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2002).

Sebuah kinerja menentukan berhasil tidaknya sebuah kegiatan. Tanpa adanya kinerja seorang karyawan maka mustahil kegiatan dapat berjalan begitupun dengan perbankan, dikarenakan perbankan merupakan perusahaan jasa yang berhubungan langsung dengan para nasabah. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam periode waktu melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu, 2013). Dimana memiliki peranan penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, (Nadira Kartika, 2014). Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu menggunakan untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti terkait kepemimpinan ditemukan bahwa masih kurang tegasnya pemimpin sehingga pegawai kurang disiplin dalam bekerja selain itu menyebabkan kurang harmonisnya antara pegawai.kaitanya dengan kerja dalam hal ketepatan waktu masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima”

### **Identifikasi Masalah**

1. Kepemimpinan yang kurang tegas sehingga pegawai kurang disiplin dalam berkerja
2. Masih Kurang harmonisnya hubungan antara beberapa pegawai
3. Masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

## **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima?

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **KAJIAN TEORI**

#### **1. Gaya kepemimpinan (X)**

Menurut Rivai dalam (Arifin, 2018), menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, memakai strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat mampu dalam mengarahkan, mempengaruhi, menekan serta mengatur bawahan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam menggapai suatu tujuan tertentu.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Teori jalur sasaran yang dikembangkan oleh Robert House dalam Robbins (2013), beliau mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
2. Kepemimpinan Direktif, yaitu kepemimpinan memberi kesempatan pada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.
3. Kepemimpinan Suportif, yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.
4. Kepemimpinan Orientasi Prestasi, yaitu gaya kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik

## **2. Kinerja pegawai (Y)**

Menurut Sutrisno dalam (Andayani dan Tirtayasa, 2019), kinerja adalah pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau sekumpulan dalam suatu tim kerja sesuai dengan keahlian dan kewajiban masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diandalkan untuk bekerja dan bertindak sesuai tugas yang diberikan kepadanya dan jumlah, kualitas, dan waktu dihabiskan untuk tugas tersebut. Oleh karena itu pegawai adalah seseorang yang telah melakukan perannya dalam menjalankan strategi organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang diharapkan dapat berfungsi sesuai tujuan organisasi.

Menurut (nugroho, 2016), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

### **a. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

### **b. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **c. Ketepatan waktu**

merupakan sejujukan kegiatan diselaikan pada awal priode tertentu hal kordinasi dengan hasil ouput dan memaksimalkan waktuk yang dihabiskan untuk kegiatan lainnya.

### **d. Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, tektologi, bahanbaku.) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### **e. Kemandirian**

Merupakan tingkat seseorang pekerja yang mampu untuk meyelesaikan kapasitas dan tanggung jawab pekerjaannya. Merupakan tingkat dimana pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

## **3. Hubungan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

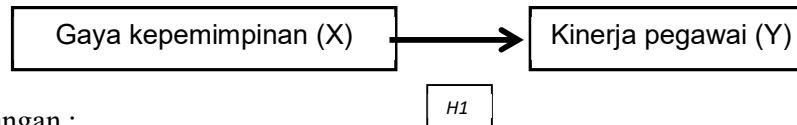
Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, memakai strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada dinas koperasi perindustrian dan perdagangan kota bima.

### **Hipotesis Penelitian**

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka konseptual, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antar variable penelitian seperti berikut:



Keterangan :

—————> pengaruh variabel

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono,2016).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang,menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel (sugiyono:2012). Penelitian asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan(X) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada dinas koperasi perindustrian dan perdagangan kota bima.

### **Instrumen Penelitian**

Untuk mengukur hubungan antara dua variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternative pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada jumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

- a. jawaban sangat setuju diberi bobot 5 (lima)
- b. jawaban setuju diberi bobot 4 (empat)

- c. jawaban netral diberi bobot 3 (tiga)
- d. jawaban tidak setuju diberi bobot 2 (dua)
- e. jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1 (satu)

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Menurut sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada dinas koperasi perindustrian dan perdagangan kota bima yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari pegawai ASN sejumlah 40 orang dan pegawai honorer sejumlah 20 orang.

#### **Sampel**

Menurut sugiyono (2016) Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dapat merepresentasikan populasi itu sendiri yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai ASN pada dinas koperasi perindustrian dan perdagangan kota bima. Dengan teknik sampling menggunakan *purposive sampling*.

#### **Teknik sampling**

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yaitu pegawai ASN pada dinas koperasi perindustrian dan perdagangan kota bima yang telah memiliki tupoksi yang jelas dalam bekerja.

#### **Lokasi Penelitian**

Kantor Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan (KOPERINDAG) Kota Bima di Jln. Sultan muhammad salahudin, Kelurahan Rabangodu Utara, Kecamatan. Raba, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### a. Observasi

Menurut Sugiyono (2016), observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi kepada kantor dinas koperasi perindustrian dan perdagangan kota bima.

##### b. Kuesioner

Menurut sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seprangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Study pustaka

Menurut sugiyono (2016), study pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti, selain itu study pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Ghozali, 2018)

#### **3. Analisis regresi linier sederhana**

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Gaya Kepemimpinan

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono (2016) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui keceratan hubungan antara variabel independen dengan dependen.

#### 5. Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

#### 6. Uji Parsial ( Uji t)

Uji parsial dengan t test dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap dependen. Hasil dari uji t sendiri didapatkan dengan membandingkan t hitung dan t tabel, yang dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau ( $p\text{-value} < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), berikut kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika t hitung  $>$  t tabel dan nilai sig.  $<$  0,05, maka hipotesis diterima
- b. Jika t hitung  $<$  t tabel dan nilai sig.  $>$  0,05, maka hipotesis ditolak.

### HASIL PENELITIAN

#### Pembahasan Hasil Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Tabel 1. hasil validitas

Variabel	R hitung	Nilai standar	Ket
Gaya kepemimpinan	0,608	0,300	Valid
	0,516	0,300	Valid
	0,449	0,300	Valid
	0,515	0,300	Valid
	0,550	0,300	Valid
	0,636	0,300	Valid
	0,382	0,300	Valid
	0,536	0,300	Valid
	0,572	0,300	Valid
	0,633	0,300	Valid
Kinerja pegawai	0,473	0,300	Valid
	0,510	0,300	Valid
	0,641	0,300	Valid



	0,651	0,300	Valid
	0,549	0,300	Valid
	0,656	0,300	Valid
	0,543	0,300	Valid
	0,660	0,300	Valid
	0,630	0,300	Valid
	0,579	0,300	Valid

Sumber : data diolah , 2023

Hasil pengujian validitas Tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrument pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja, dapat dikatakan semua item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian dinyatakan valid karena berada diatas validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. hasil reliabilitas**

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai standar	Ket
Gaya kepemimpinan	10	0,742	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	10	0,787	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah , 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi mengukur variabel.

## 3. Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3. hasil uji regresi linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	21,166	4,471		4,734	,000
gaya kepemimpinan	,695	,136	,556	5,094	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah , 2023

Berdasarkan tabel 9 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 21,166 + 0,695 X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel 3 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 21,166 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 21,266.
- b. Nilai koefisien (X) = 0,556 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) bertambah 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar satu satuan artinya mengalami kenaikan 0,695 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

**4. Uji Koefisien Korelasi Sederhana**

**Tabel 4 . uji kofesien korelasi Sederhana**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,556 <sup>a</sup>	,309	,297	3,414	1,663

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah , 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0.556, artinya tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,556.

**Tabel 5. tingkat hubungan koefisien korelasi**

Interfal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,556 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat **hubungan sedang**. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,556 yang berarti tingkat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan sedang**.

**5. Koefisien Determinasi**

**Tabel 6. koefisien determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	,556 <sup>a</sup>	,309	,297	3,414	1,663
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah , 2023

Dari tabel 6 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,309 artinya 30,9 % perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan (X), sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## 6. Uji t

**Tabel 9 Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,166	4,471		4,734	,000
gaya kepemimpinan	,695	,136	,556	5,094	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah , 2023

### **H1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima**

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui untuk gaya kepemimpinan nilai t hitung sebesar 5,094 > t tabel 1,671 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dengan demikian **H1 terbukti diterima**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian pradana (2015) dan pratama (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanafi dkk (2018) dan Bukit dkk (2019) juga mengemukakan hal yang sama bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

## **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat disarankan beberapa hal, yaitu:

- a. Diharapkan Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima untuk tetap melakukan penguatan terhadap gaya kepemimpinan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai tetap baik serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif yang mendukung kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(2), 413-422.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- Pradana, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Ganessa Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 24-39.
- Pratama, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Katalogis*, 4(8).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Essentials of organizational behavior. In Pearson (Vol. 12). <https://id1lib.org/book/5156824/48bfac>
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, A. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Nipsea Paint And Chemicals di Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 460960.