

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN KEDIRI

Mirna Monika¹, Sigit Wisnu Setya Bhirawa²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
mirammonika5@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 11/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect of leadership style, competence and work motivation on the performance of employees of the Kediri District Trade Office. The approach used is a quantitative causality approach. The number of respondents in this study were 40 employees. The method used is multiple linear regression analysis which was processed with the help of the SPSS version 23 application. The results of this study indicate a positive influence on the variables of leadership style, competence and motivation partially and simultaneously on the performance of employees of the Kediri Regency Trade Service. It is hoped that the Kediri Regency Trade Office will pay more attention to leadership style, competence and work motivation in order to improve the performance of its employees.

Keywords: Leadership Style, Competency, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja pada kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Diharapkan selanjutnya untuk Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri lebih memperhatikan mengenai gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi terutama dalam mencapai visi dan misi organisasi itu sendiri, sebab tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan. Dengan mengoptimalkan sumberdaya manusia melalui kinerjanya. Setiap organisasi menginginkan untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja pegawai baik, akan meningkatkan kinerja organisasi pula. Suatu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga yaitu merencanakan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*) [1].

Dalam sebuah organisasi diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Jika orang-orang yang berada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpin timbul kesadaran dan melaksanakan apa yang dikehendaki.

Sama halnya pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang perdagangan dan urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian. Dinas perdagangan Kabupaten Kediri dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Peran seorang pemimpin yang baik dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut tidak lepas dari peran Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri yang selalu memberikan dukungan kepada pegawainya sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang di nyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Dengan teknik yang tepat dapat membuat lingkungan kerja

menjadi kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Namun sebaliknya jika tidak tepat dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada menyebabkan turunnya kinerja pada pegawai.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri sangat menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya pemimpin yang didukung oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan dan sebagai penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam pencapaian tujuan bersama. Sebagai seorang pemimpin, Kepala Dinas mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda untuk membangun eksistensi dan kelancaran kebijakan maupun tugas-tugas yang diembannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri dalam kepemimpinannya.

Dari hasil wawancara awal dengan beberapa staff diperoleh informasi bahwa pimpinan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri adalah orang yang ramah dan terbuka dengan para bawahannya, gaya kepemimpinan kepala dinas perdagangan kabupaten kediri termasuk kedalam gaya kepemimpinan demokratis terlihat saat terjadinya salah penerimaan dari komunikasi atau adanya masalah dalam pekerjaan beliau selalu mengadakan diskusi dengan para bawahannya serta tidak jarang Pimpinan mengikutsertakan para bawahannya dalam hal pengambilan keputusan. Beliau juga memberikan arahan kepada seluruh pegawainya pada saat apel pagi pulang sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan pekerjaan sebelum jam istirahat dan lain-lain, serta berperilaku tegas kepada bawahannya, terutama dalam hal pemberian tugas yang menetapkan deadline dengan maksud agar para pegawai tetap disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Kompetensi menjadi sangat penting karena kompetensi yang sesuai akan mampu menggerakkan sumber daya manusia karena hal ini bersangkutan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Banyak masalah kompetensi yang dialami oleh pegawai diantaranya masalah penempatan kerja serta penetapan kerja dalam jabatan yang belum sesuai, sehingga pegawai kurang menguasai pekerjaan, kurang memahami proses kerja secara teknik yang akan menghambat proses kerja dan proses pencapaian target yang ada.

Pada manajemen kinerja kompetensi berperan pada perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan yang baik. Dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya, hal ini karena pegawai berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai [2]. Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri adapun beberapa pegawai yang kurang tepat dalam penempatan sesuai pekerjaan yang di berikan misalnya pada salah satu pegawai dimana memiliki pendidikan di sarjana peternakan dan di tempatkan pada bidang perdagangan. Upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan pada pegawai yang ada demi kelancaran pekerjaan yang di emban.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang harus sesuai dengan karakteristik dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawainya adapun faktor yang memicu kinerja pegawai yaitu motivasi.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan potensial yang ada dalam diri individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai sebuah tujuan dan akan menambah energi untuk bekerja yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi [3].

Dalam hal ini terlihat dalam beberapa hal terjadinya penurunan kinerja yang terlihat dari Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKjIP) berupa presensi yang turun 15% dari tahun sebelumnya hal ini dikarenakan menurunnya semangat motivasi kerja yang terlihat dari capaian tahun ini dan tahun sebelumnya. Realita ini menyebabkan tugas-tugas yang dibeban kepada pegawai tidak selesai tepat pada waktunya, sehingga menghambat keefektifan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang pegawai, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latarbelakang di atas di temukan adanya manajemen karyawan yang belum maksimal dimana masih terdapat sebagian kecil pegawai yang kurang disiplin dan perlu pengawasan serta perhatian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai kompetensi yang sesuai maka dari itu dari Dinas Perdagangan, serta dirasakan menurunnya semangat motivasi kerja yang terlihat dari capaian tahun ini dan tahun sebelumnya. Realita ini menyebabkan tugas-tugas yang dibeban kepada pegawai tidak selesai tepat pada waktunya, sehingga menghambat keefektifan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang pegawai, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Manajemen kepemimpinan Dinas Perdagangan dalam penempatan SDM yang belum maksimal. Maka dari itu, penelitian ini mengambil judul "Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri" untuk mengetahui apakah ada keterkaitan anatara gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga nantinya bisa

memberikan kontribusi pada pemangku kepentingan demi meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam penelitian adalah yang variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja. Pendekatan penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah desain kausal (sebab akibat). Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri yang berlokasi di Jalan Ir. Sutami No.16, Banjaran, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur.

Hasil jawaban responden selanjutnya diuji dengan menggunakan aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS versi 25, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,688	0,312	Valid
	X1.2	0,475	0,312	Valid
	X1.3	0,554	0,312	Valid
	X1.4	0,669	0,312	Valid
	X1.5	0,655	0,312	Valid
	X1.6	0,600	0,312	Valid
	X1.7	0,453	0,312	Valid
	X1.8	0,486	0,312	Valid
	X1.9	0,755	0,312	Valid
	X1.10	0,688	0,312	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,649	0,312	Valid
	X2.2	0,702	0,312	Valid
	X2.3	0,725	0,312	Valid
	X2.4	0,728	0,312	Valid
	X2.5	0,456	0,312	Valid
	X2.6	0,780	0,312	Valid
	X2.7	0,392	0,312	Valid
	X2.8	0,667	0,312	Valid
	X2.9	0,758	0,312	Valid
	X2.10	0,505	0,312	Valid
	X2.11	0,660	0,312	Valid
	X2.12	0,757	0,312	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,673	0,312	Valid
	X3.2	0,694	0,312	Valid
	X3.3	0,800	0,312	Valid
	X3.4	0,625	0,312	Valid
	X3.5	0,641	0,312	Valid
	X3.6	0,537	0,312	Valid
	X3.7	0,662	0,312	Valid

Variabel	No. Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	X3.8	0,683	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,684	0,312	Valid
	Y1.2	0,718	0,312	Valid
	Y1.3	0,696	0,312	Valid
	Y1.4	0,727	0,312	Valid
	Y1.5	0,753	0,312	Valid
	Y1.6	0,722	0,312	Valid

Sumber : Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Dari hasil uji validitas instrumen, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga instrumen tersebut dinyatakan sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,806	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,800	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,877	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama [4]. Data item yang dianalisis dalam uji reliabilitas adalah data Rasio. Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach Alpha untuk mengetahui konsistensi alat ukur instrumen. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, apabila nilai cronbach's alpha > 0,60 maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat di andalkan (reliable) sebaliknya jika nilai cronbach's alpha < maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan [5].

Dari hasil uji reliabilitas instrumen diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60 sehingga instrumen tersebut sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 3. jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Laki-laki	28	70%
Perempuan	12	30%
Total	40	100%

Sumber : data primer, diolah 2023

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang dan perempuan berjumlah 12 orang.

Tabel 4 usia

Umur	Jumlah	Presentase(%)
20-25 Tahun	8	20%
26-30 Tahun	12	30%
>30 Tahun	20	50%
Total	40	100%

Sumber : data primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan persentase terbesar yakni 50% adalah kelompok usia >30 tahun. Kemudian kelompok kedua terbesar yaitu kelompok usia 26-30 sebesar 30%. Kedua kelompok tersebut merupakan usia produktif dimana diyakini memiliki etos kerja yang tinggi. Dan yang terakhir pada usia 20-25 tahun yaitu 20%.

Deskripsi Data

Tabel 5 deskripsi variabel kinerja karyawan

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1A	22	27.5	15	18.8	2	2.5	1	1.3	0	0	4.45
Y.1B	17	21.3	17	21.3	5	6.3	1	1.3	0	0	4.25
Y.2A	17	21.3	17	21.3	6	7.5	0	0	0	0	4.27
Y.2B	20	25.0	14	17.5	4	5.0	1	1.3	1	1.3	4.27
Y.3A	19	23.8	14	17.5	4	5.0	3	3.8	0	0	4.22
Y.3B	21	26.3	15	18.8	4	5.0	0	0	0	0	4.42
Rata – Rata Total Skor											4.31

Sumber data: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui dari tanggapan 40 responden terhadap variabel kinerja karyawan dari seluruh total item dari setiap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31 dan dapat dikatakan memiliki nilai yang sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri memiliki kinerja yang cukup baik. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja kurang atau belum optimal.

Tabel 6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1A	22	27.5	12	15.0	6	7.5	0	0	0	0	4.40
X1.1B	23	28.7	16	20.0	1	1.3	0	0	0	0	4.55
X1.2A	25	31.3	11	13.8	4	5.0	0	0	0	0	4.52
X1.2B	22	27.5	10	12.5	7	8.8	1	1.3	0	0	4.32
X1.3A	30	37.5	5	6.3	5	6.3	0	0	0	0	4.62
X1.3B	22	27.5	16	20.0	2	2.5	0	0	0	0	4.50
X1.4A	33	41.3	2	2.5	4	5.0	1	1	0	0	4.67
X1.4B	24	30.0	11	13.8	3	3.8	2	2	0	0	4.42
X1.5A	25	31.3	11	13.8	2	2.5	2	2	0	0	4.47
X1.5B	29	36.3	9	11.3	2	2.5	0	0	0	0	4.67
Rata – Rata Total Skor											4.51

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan dari 40 responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki seluruh total nilai rata-rata sebesar 4,51 dan dapat dikatakan sangat tinggi, ha ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri memiliki Gaya Kepemimpinan yang cukup baik. Namun ada beberapa karyawan yang memiliki Kompetensi yang kurang optimal.

Tabel 7. Deskripsi Variabel kompetensi

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1A	26	32.5	10	12.5	3	3.8	1	1.3	0	0	4.52
X2.1B	27	33.8	10	12.5	3	3.8	0	0	0	0	4.60
X2.2A	27	33.8	8	10.0	5	6.3	0	0	0	0	4.55
X2.2B	25	31.3	11	13.8	3	3.8	1	1.3	0	0	4.50
X2.3A	21	26.3	17	21.3	1	1.3	1	1.3	0	0	4.45
X2.3B	25	31.3	10	12.5	4	5.0	1	1.3	0	0	4.47
X2.4A	26	32.5	12	15.0	2	2.5	0	0	0	0	4.60
X2.4B	29	36.3	8	10.0	3	3.8	0	0	0	0	4.65
X2.5A	21	26.3	14	17.5	5	6.3	0	0	0	0	4.40
X2.5B	32	40.0	4	5.0	3	3.8	1	1.3	0	0	4.67
X2.6A	20	25.0	16	20.0	2	2.5	2	2.5	0	0	4.35
X2.6B	21	26.3	13	16.3	6	7.5	0	0	0	0	4.37
Rata – Rata Total Skor											4.51

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan dari 40 responden terhadap variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai rata-rata 4,51 dan dapat dikatakan sangat tinggi, hal Ini Menunjukkan bahwa Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri memiliki kompetensi yang cukup baik.

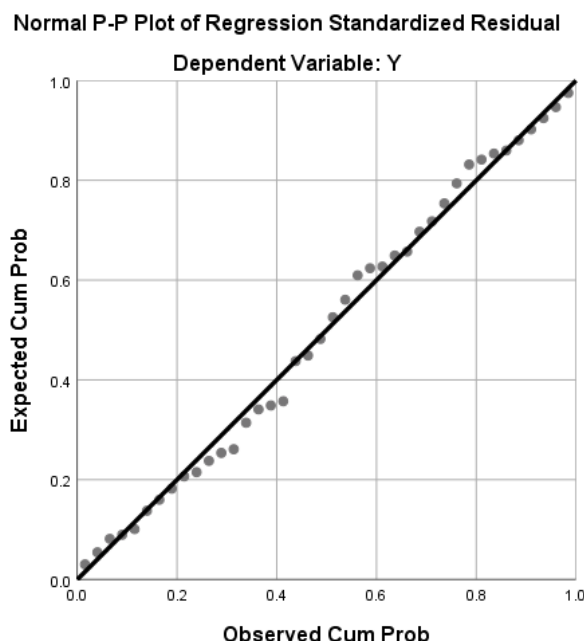
Tabel 8. deskripsi Variabel Motivasi

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1A	29	36.3	7	8.8	4	5.0	0	0	0	0	4.62
X3.1B	24	30.0	13	16.3	3	3.8	0	0	0	0	4.52
X1.2A	22	27.5	16	20.0	2	2.5	0	0	0	0	4.45
X1.2B	23	28.7	13	16.3	4	5.0	0	0	0	0	4.47
X1.3A	21	26.3	14	17.5	4	5.0	1	1.3	0	0	4.37
X1.3B	33	41.3	5	6.3	2	2.5	0	0	0	0	4.77
X1.4A	25	31.3	12	15.0	3	3.8	0	0	0	0	4.55
X1.4B	19	23.8	15	18.8	5	6.3	1	1.3	0	0	4.30
Rata – Rata Total Skor											4.50

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui dari 40 tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X3) diperoleh nilai rata-rata 4,50 dan dapat dikatakan sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri memiliki Motivasi Kerja yang cukup baik. Namun masih ada beberapa karyawan yang memiliki Motivasi kerja yang kurang optimal..

Uji Asumsi Klasik



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan gambar di 1 diketahui bahwa pada gambar *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal [5]. Uji statistik yang digunakan untuk menilai normalitas dalam penelitian ini adalah uji Jarque Bera (JB) dengan histogram-normality test. Dengan tingkat signifikansi 5%, indikator yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

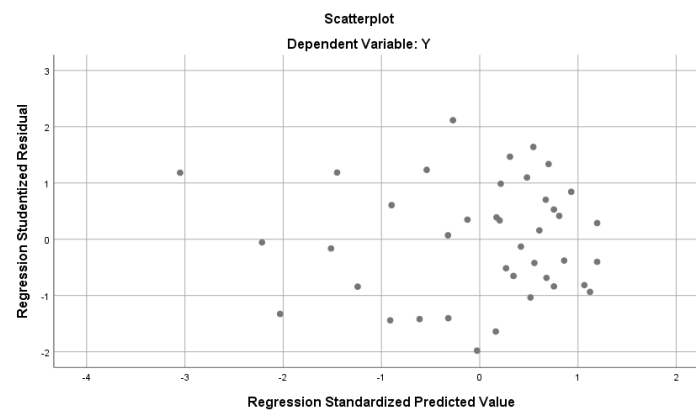
Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.386	2.592
Kompetensi	.394	2.539
Motivasi Kerja	.410	2.442

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui pada tabel 4.8 bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda
 tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.210	2.687		-3.055	.004
Gaya Kepemimpinan	.222	.090	.282	2.482	.018
Kompetensi	.200	.069	.327	2.911	.006
Motivasi	.367	.102	.395	3.582	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -26.370 + 0,644 X_1 + 0,818 X_2 + 0,607 X_3$$

Artinya :

a = -8.210: Apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar -8.210

b1 = 0,222: Apabila Gaya Kepemimpinan (X1) naik 1 (satu) satuan sedangkan Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,222 satuan.

B2 = 0,200: Apabila Gaya Kepemimpinan (X1) naik 1 (satu) satuan sedangkan Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,200 satuan.

B3 = 0,367: Apabila Gaya Kepemimpinan (X1) naik 1 (satu) satuan sedangkan Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.367 satuan.

Berdasarkan keterangan diatas, nilai terendah diperoleh dari variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,607, kemudian diikuti variabel Kompetensi yaitu sebesar 0,818 dan nilai tertinggi diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,222

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.806	1.49888

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X3), Kompetensi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,806. Hal ini berarti 80,6% dengan demikian Gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 19,4% yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8.210	2.687		-3.055	.004
Gaya Kepemimpinan	.222	.090	.282	2.482	.018
Kompetensi	.200	.069	.327	2.911	.006
Motivasi	.367	.102	.395	3.582	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas, maka untuk uji parsial dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri (H1 diterima). variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri (H2 diterima). variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri (H3 diterima).

Tabel 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.721	3	123.574	55.004	.000 ^b
	Residual	80.879	36	2.247		
	Total	451.600	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1).

c. Data primer diolah SPSS Statistics 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. H0 ditolak, Ha diterima, hasil perhitungan statistik menunjukkan

niali signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hipotesis satu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan. Dari hasil uji t pada tabel 4.11 didapat nilai probabilitas Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,018 < 0,05$. dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai peran yang sangat berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika Gaya kepemimpinan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut [1] kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu di dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang di tentukan atau di sepakai bersama. Penelitian ini mendukung penelitian dari bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung [6].

Hipotesis dua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri Dari hasil uji t pada tabel 4.11 didapat nilai probabilitas Kompetensi lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$. dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel kompetensidisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi berperan erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. kompetensi harus untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan teori kompetensi sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu Keterampilan dan pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang, tetapi empat kompetensi lainnya memainkan peran yang jauh lebih besar. Hal ini sangat terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dalam organisasi [7].

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [8] bahwa hasil penelitian Kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Strar Logistic

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Hasil uji t pada tabel 4.11 didapat nilai probabilitas motivasi lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal itu menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada kewajibannya. Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda [9]. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan dalam penelitiannya yang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Di Ditkersinhan, yang menyatakan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan secara positif Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Di Ditkersinhan[10].

Hasil dari pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,018 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan Gaya kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,806 yang berarti bahwa 80,6% Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri dapat dijelaskan pengaruhnya oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) karena mempunyai nilai tertinggi pada *Standardized Coefficients* Beta yaitu sebesar 0,018 yang dapat dilihat pada tabel 4.11.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik simpulan dari penelitian ini adalah secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji f pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [2] Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada; 2014.
- [3] Septiawan B, Masrunik E, Rizaldi M. Motivasi Kerja Dan Gen Z Teori Dan Penerapan 2020:30.
- [4] Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2014.
- [5] Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Undip; 2017.
- [6] Adji Wh, Setia Mirn, Nupardi D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *J Co Manag* 2022;4:725–33.
- [7] Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada; 2014.
- [8] Yuliana Y. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Pt. Haluan Star Logistic. *J Ilm Manaj Bisnis* 2017;17:135–50.
- [9] Wibowo. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers; 2014.
- [10] Lamazi Mk, Subagio M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Di Ditkersinhan. *J Ilm Manaj Surya Pasca Sci* 2022;11:25.