

ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN REGRESI LINIER BERGANDA DI DINAS KOPERASI, UKM, DAN PERINDUSTRIAN KOTA SURAKARTA

Salwa Regiena Setiawan¹, Wahyu Widhiarso^{2*}

Program Studi Teknik Industri, Universitas Setia Budi, Surakarta, Indonesia

Email: ¹salwasetiawan209@gmail.com, ^{2*}wahyuwidhiarso@setiabudi.ac.id

Abstrak

Manusia merupakan sumber daya organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya harus memiliki pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi motivasi individu lain di dalam organisasi. Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kota Surakarta menyediakan layanan koperasi dan usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) serta industri. Pada bulan Juli 2023 melakukan pergantian Kepala Bidang dan Koordinator, tetapi setelah pergantian tersebut terdapat beberapa permasalahan dalam administrasi dan persiapan kegiatan yang tergolong besar dan fatal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta hubungan antara kedua variabel tersebut. Metode yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengambilan keputusan (X1), motivasi (X2), kemampuan komunikasi (X3), tanggung jawab (X5), dan kemampuan mengendalikan emosi (X6). Dari koefisien korelasi (r) sebesar 0.586 menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah sedang.

Kata Kunci: Permasalahan dalam administrasi, Regresi Linier Berganda, Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kota Surakarta

I. PENDAHULUAN

Arahan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, baik organisasi maupun perusahaan pemerintahan. Sumber daya organisasi yang berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah manusia. Ilmu perilaku menjelaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang berharga. Karena itu, mereka mengembangkan berbagai strategi dan program untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia (Septian Ginanjar Prihantoro dan Hadi, 2016). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi keinginan orang lain dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ilyas (2001) dalam Azis (2022), kinerja kerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah seberapa baik karyawan bekerja untuk suatu organisasi. Menurut Yulianti, Rinaldo, dan Yanti (2022), kinerja didefinisikan sebagai pencapaian spesifikasi pekerjaan

tertentu, yang pada akhirnya akan ditunjukkan dalam jumlah dan kualitas oleh output yang dihasilkan. Mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok dalam hal pekerjaan tertentu disebut kepemimpinan (Rahmayani, 2022).

Pemerintah Kota Surakarta memiliki Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian yang menyediakan layanan koperasi dan usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) serta industri. Dalam penelitian ini fokus pada bidang perindustrian karena perizinan dan penempatan dari dinas terkait. Pada bidang Perindustrian yang baru saja melakukan pergantian Kepala Bidang dan Koordinator di bulan Juli 2023. Dimana Kepala Bidang yang baru berasal dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surakarta, sedangkan koordinator sebelumnya menjabat sebagai Sub Koordinator. Setelah terjadi pergantian tersebut terdapat beberapa permasalahan dalam administrasi dan persiapan kegiatan yang tergolong besar dan fatal.

Pertama saat pelaksanaan studi banding di Jawa Timur secara administrasi harus menggunakan surat tugas yang digunakan sebagai bukti pemberian mandat tugas kepada pegawai yang

dikirimkan, tetapi surat tersebut belum dipersiapkan dari koordinator selaku penanggungjawab kegiatan yang dilakukan oleh bidang tersebut. Kedua saat pelaksanaan peresmian Pasar Mebel Srikayu yang perlu mengundang dinas-dinas yang ada di Surakarta pembuatan suratnya dilakukan H-2, dimana hal tersebut membuat pegawai harus ekstra dalam menyiapkannya karena perlu membuat surat, memperbanyak sesuai kebutuhan, memberi stempel di kantor Balaikota, serta menyebar luaskan undangan tersebut ke dinas terkait.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat erat kaitannya, dimana pengaruh kepemimpinan dengan kinerja pegawai sangat perlu di dalam organisasi (Lina, 2021). Dalam kepemimpinan, banyak orang dipengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi (Soelistio, Faroji, dan Hasanah, 2016). Sedangkan menurut Hermanto, Wijaya, dan Yansyah (2023), kepemimpinan merupakan variabel dalam penelitian ini yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pemimpin perusahaan perlu sekali untuk memperhatikan gaya kepemimpinan kepada pegawainya karena gaya kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, pelayanan yang terbaik merupakan sumbangsih peran dari pekerja. Seorang pekerja harus bekerja optimal dan memiliki metrik untuk mengevaluasi kinerjanya (Rahmayani, 2022).

Penilaian variabel kepemimpinan dapat ditentukan melalui beberapa indikator yang meliputi kemampuan dalam pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan mengendalikan emosi (Herawati dan Ranteallo, 2020). Oleh karena itu, variabel pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel bebas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, fokus utamanya adalah variabel kepemimpinan yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan analisis hubungan antara kedua variabel tersebut.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan dari Mei 2023 hingga januari 2024 di Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kota Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pengisian kuesioner, dan pengolahan data. Tahap wawancara dilakukan dengan sub koordinator bidang perindustrian Dinkop UKM Perin untuk mengetahui kondisi dinas dan bidang secara umum. Pegawai bidang perindustrian melakukan tahap pengisian kuesioner secara langsung dengan memilih jawaban yang tersedia. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dengan mengubah indikatornya (Azis, 2022). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kota Surakarta sebanyak 7 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh dengan semua anggota populasi yang tersedia. Dalam penelitian ini, penilaian sikap, pendapat, dan persepsi responden menggunakan skala *likert*. Untuk setiap item pertanyaan, pilihan jawaban dari kuesioner diberikan penilaian sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), dan sangat setuju (SS) berturut-turut skornya 1, 2, 3, 4, dan 5. Beberapa variabel dan indikator item pernyataan untuk variabel kepemimpinan ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan
Pengambilan Keputusan	
1	Pemimpin mengumpulkan informasi untuk bertindak
2	Pemimpin menganalisis masalah secara mendalam
3	Pemimpin membandingkan berbagai alternatif dalam mengambil keputusan
4	Pemimpin menyelesaikan masalah yang mengandung resiko tinggi
Kemampuan Memotivasi	
1	Pemimpin mampu memberikan contoh yang baik
2	Pimpinan memberikan dorongan dan semangat kepada para pegawainya
3	Pemimpin mampu menjadi motivasi seorang anggota agar mau dan rela

No	Pernyataan
	menggerakan kemampuan atau keahlian atau keterampilannya
4	Pimpinan mampu melakukan pola tingkah laku yang tersusun rapi untuk mencapai hasil atau prestasi tertentu
Kemampuan Komunikasi	
1	Pemimpin terbuka dan bersedia untuk menerima dan memberikan informasi sebijaksana mungkin
2	Pemimpin mampu mengartikulasikan visi dengan jelas dan penuh semangat
3	Pemimpin memiliki keterampilan komunikasi yang baik
4	Pemimpin mampu menjelaskan ide, situasi, dan relasi secara lisan maupun tulisan
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	
1	Pemimpin bisa membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan untuk meningkatkan prestasi pegawai
2	Pemimpin mampu menjaga kepercayaan
3	Pimpinan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah
4	Pimpinan menjadi motivasi seorang anggota agar mau dan rela menggerakan kemampuannya
Tanggung Jawab	
1	Melaksanakan peranan dengan baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan
2	Pemimpin mampu melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, berani menanggung konsekuensi
3	Pimpinan mengajukan usulan dalam setiap masalah
4	Pimpinan melakukan tugas dengan standar yang terbaik
Kemampuan Mengendalikan Emosi	
1	Pemimpin bisa menahan marah, kekecewaan, dan mampu bangkit dari kegagalan agar dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja
2	Pemimpin mampu berpikir atau bersikap positif
3	Pemimpin mampu menghindari situasi yang bisa memicu munculnya emosi negatif
4	Pemimpin menghindari langsung meluapkan reaksi buruk

Sumber : Lina, 2021

Sedangkan beberapa variabel dan indikator item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Variabel dan Indikator Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan
Kualitas Kerja	
1.	Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan mutu kerja pegawai
2.	Sistem dan pembagian kerja dapat memudahkan pekerjaan pegawai sehingga meningkatkan mutu kerja pegawai
3.	Pegawai bisa menangani berbagai tanggung jawab secara produktif
4.	Setiap pegawai menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan
Kuantitas Kerja	
1.	Pegawai dapat melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan pimpinan
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
3.	Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan
4.	Pegawai dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan
Tanggung Jawab	
1.	Setiap pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu kerja pegawai
2.	Setiap pegawai harus menyelesaikan dan menyerahkan tugas dengan tepat waktu
3.	Setiap pegawai harus mengerjakan tugas berdasarkan karya sendiri
4.	Setiap pegawai berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapan
Kerjasama	
1.	Semua pegawai kantor harus memiliki kerjasama yang baik agar bisa meningkatkan kinerja pegawai
2.	Semua pegawai kantor harus memiliki kerjasama yang baik agar bisa mencapai tujuan
3.	Semua pegawai mampu saling berkontribusi
4.	Pegawai berani bertanggung jawab bersama untuk menyelesaikan setiap persoalan
Inisiatif	
1.	Setiap pegawai memiliki kemampuan menemukan jawaban dari masalah berdasarkan informasi dan data yang tersedia
2.	Setiap pegawai selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3.	Setiap pegawai mempunyai keinginan memberikan hasil yang terbaik untuk instansi/organisasi
4.	Seorang pegawai mengerjakan sesuatu tanpa harus diperintah

Sumber : Lina, 2021

Pengolahan data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, normalitas, regresi berganda, serta korelasi dan koefisien determinan. Penyelesaian pengolahan data dibantu menggunakan *software* SPSS 28.0.1. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keakuratan atau validitas kuesioner penelitian (Dewi, Vitasari, dan Kiswandono, 2023). Data dikatakan valid jika $\text{sig. (2-tailed)} > 0.05$. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi kuesioner penelitian (Amaral, Yusuf, dan Winarni, 2018). Data dikatakan reliabel atau andal jika *Cronbach's Alpha* > 0.6 (Nurlailah, Kusnadi dan Maksum, 2021). Nilai residual yang dihasilkan diuji untuk memastikan apakah distribusinya normal (Maulana, Widhiarso dan Dewi, 2023). Analisis regresi menganalisis hubungan antara variabel-variabel lain untuk menentukan nilai rata-rata variabel terikat dengan nilai variabel bebas (Nugraha, Wahyudin dan Azizah, 2021). Pengaruh variabel terikat atau kinerja pegawai dan variabel bebas atau kepemimpinan diukur menggunakan persamaan regresi berganda yang ditunjukkan pada persamaan (1).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

Korelasi dan koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kedua variabel dan mengetahui persentase besarnya pengaruh antara variabel (Haryanto, Septiari, & Rofieq, 2020). Klasifikasi kriteria korelasi dapat ditunjukkan Tabel 3.

Tabel 3. Klasifikasi Kriteria Korelasi

Nilai r	Tingkat Hubungan
0 - 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

Sumber : Sugiyono, 2007

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 7 pegawai bidang industri di kantor Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kota Surakarta. Setelah data dikumpulkan melalui kuesioner, uji validitas dan reliabilitas dilakukan. Uji validitas dilakukan dengan menghitung r pada setiap kriteria pertanyaan dan dikatakan valid jika semua data memiliki nilai r hitung $> r$ tabel. Angka kritis r tabel menggunakan taraf

signifikan 5% dengan responden 7 orang, maka diperoleh sebesar 0.754. Hasil uji instrumen penelitian variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item Pernyataan	Sig.	Ket
Pengambilan Keputusan (X1)	1	0.77951	valid
	2	0.96609	valid
	3	0.86603	valid
	4	0.85391	valid
Kemampuan Memotivasi (X2)	5	0.97573	valid
	6	0.97573	valid
	7	0.93597	valid
	8	0.88741	valid
Kemampuan Komunikasi (X3)	9	0.94742	valid
	10	0.75875	valid
	11	0.94742	valid
	12	0.85102	valid
Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4)	13	0.76885	valid
	14	0.82572	valid
	15	0.75679	valid
	16	0.92206	valid
Tanggung Jawab (X5)	17	0.93493	valid
	18	0.95492	valid
	19	0.95492	valid
	20	0.79983	valid
Kemampuan Mengendalikan Emosi (X6)	21	0.88292	valid
	22	0.83292	valid
	23	0.82536	valid
	24	0.82536	valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.78448	valid
	2	0.78448	valid
	3	0.8855	valid
	4	0.76805	valid
	5	0.78681	valid
	6	0.76805	valid
	7	0.76805	valid
	8	0.82486	valid
	9	0.8855	valid
	10	0.89098	valid
	11	0.75651	valid
	12	0.82486	valid
	13	0.78448	valid
	14	0.78448	valid
	15	0.78448	valid
	16	0.87895	valid
	17	0.82861	valid
	18	0.90405	valid
	19	0.90405	valid
	20	0.78475	valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4, sebanyak 44 item pernyataan dikatakan valid dan memiliki nilai r

hitung lebih besar dari nilai α (0.05). Selanjutnya variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan Y akan dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai ditunjukkan Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengambilan Keputusan (X1)	0.889	Reliabel
Kemampuan Memotivasi (X2)	0.950	Reliabel
Kemampuan Komunikasi (X3)	0.974	Reliabel
Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X4)	0.836	Reliabel
Tanggung Jawab (X5)	0.921	Reliabel
Kemampuan Mengendalikan Emosi (X6)	0.933	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0.966	Reliabel
---------------------	-------	----------

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Secara keseluruhan, pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel atau handal jika variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6.

Setelah semua data valid dan reliabel, selanjutnya pengujian normalitas data. Pengujian normalitas data untuk memastikan nilai residual terdistribusi normal. Nilai residual berdistribusi normal ditemukan dalam model regresi yang berkualitas (Usmadi, 2020). Hasil *p-value* untuk pengujian normalitas data menggunakan program SPSS 28.0.1. Pengujian distribusi normal menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengujian Distribusi Normal
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
N	7	7	7	7	7	7	7
Normal Mean	16.0000	9.5714	14.1429	15.2857	10.5714	11.2857	57.8571
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	2.00000	2.76026	3.38765	2.28869	2.57275	2.28869	24.43651
Most Extreme Absolute Differences	0.214	0.287	0.204	0.264	0.270	0.235	0.282
Positive	0.166	0.287	0.204	0.264	0.270	0.235	0.181
Negative	-0.214	-0.176	-0.137	-0.159	-0.159	-0.194	-0.282
Test Statistic	0.214	0.287	0.204	0.264	0.270	0.235	0.282
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0.200 ^d	0.085	0.200 ^d	0.150	0.133	0.200 ^d	0.099
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e 99%	0.439	0.080	0.521	0.149	0.128	0.297	0.094
Lower Confidence Bound	0.426	0.073	0.508	0.140	0.119	0.285	0.086
Upper Bound	0.451	0.087	0.534	0.158	0.137	0.309	0.101

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari Tabel 6 menunjukkan variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, dan Y berdistribusi normal memiliki signifikansi lebih dari 0.05 (*p-value* > 0.05). Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai, persamaan regresi linier berganda digunakan

setelah data variabel berdistribusi normal. Hasil perhitungan koefisien regresi berganda menggunakan program SPSS 28.0.1. Hasil nilai koefisien regresi dalam model persamaan regresi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.624	191.066		0.176	0.889
	X1	-0.753	12.946	-0.062	-0.058	0.963
	X2	-11.448	20.030	-1.293	-0.572	0.669
	X3	2.247	7.407	0.311	0.303	0.813
	X5	8.210	27.226	0.864	0.302	0.814
	X6	2.418	18.643	0.226	0.130	0.918

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari Tabel 7 didapatkan nilai-nilai koefisien regresi berganda yang dimasukkan dalam model persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 33.624 - 0.753X_1 - 11.448X_2 + 2.247X_3 + 8.210X_5 + 2.418X_6$.

Dari persamaan regresi berganda, maka didapatkan nilai konstanta sebesar 33.624 yang menunjukkan apabila variabel kepemimpinan sama dengan nol (tetap), maka kinerja pegawai sebesar 33.624. Koefisien regresi variabel X1 sebesar -0.753 menunjukkan jika variabel X2, X3, X5, dan X6 memiliki nilai tetap dan X1 menurun 1%, maka Y akan menurun sebesar 0.753. Koefisien regresi variabel X2 sebesar -11.448 menunjukkan jika variabel X1, X3, X5, dan X6 memiliki nilai tetap dan X2 menurun 1%, maka Y akan menurun sebesar 11.448. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 2.247 menunjukkan jika variabel X1, X2, X5, dan X6 memiliki nilai tetap dan X3 meningkat 1%,

maka Y akan meningkat sebesar 2.247. Koefisien regresi variabel X5 sebesar 8.210 menunjukkan jika variabel X1, X2, X3, dan X6 memiliki nilai tetap dan X5 meningkat 1%, maka Y akan meningkat sebesar 8.210. Koefisien regresi variabel X6 sebesar 2.418 menunjukkan jika variabel X1, X2, X3, dan X5 memiliki nilai tetap dan X6 meningkat 1%, maka Y akan meningkat sebesar 2.418.

Variabel X1 dan X2 memiliki nilai negatif yang menunjukkan semakin meningkat nilai X, maka semakin menurun nilai kinerja pegawai. Variabel X3, X5, dan X6 memiliki nilai positif yang menunjukkan semakin meningkat nilai X, maka semakin meningkat nilai kinerja pegawai. Masing-masing dari variabel X1, X2, X3, X5, dan X6 memiliki signifikansi lebih besar dari 0.05 (sig. > 0.05), seperti yang ditunjukkan Tabel 8.

Tabel 8. Excluded Variables

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
X4	81.742 ^b	.	.	1.000	9.831E-5

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X6, X1, X3, X2, X5

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X5, dan X6 berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai. Sebaliknya variabel X4 tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi dan koefisien determinan untuk

mengetahui besarnya pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai dan persentase besar pengaruh kedua variabel. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinan menggunakan program SPSS 28.0.1 dapat ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan R-Square
Model Summary^b

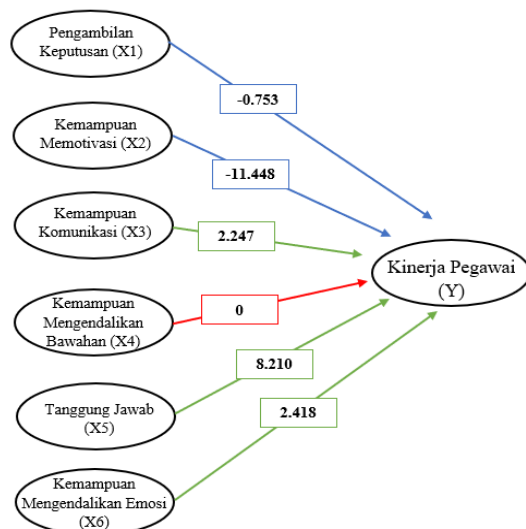
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.586 ^a	0.343	-2.941	48.51173

a. Predictors: (Constant), X6, X1, X3, X2, X5

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan nilai korelasi antar variabel (r) sebesar 0.586 yang menunjukkan ada hubungan sedang antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Nilai r -square yang dihasilkan adalah 0.343 menunjukkan kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 34.3% dan variabel lain yang tidak diteliti mempengaruhi bagian yang tersisa. Berdasarkan hasil analisis, model penelitian yang terbentuk ditunjukkan Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengambilan keputusan (X1), kemampuan memotivasi (X2), kemampuan komunikasi (X3), tanggung jawab (X5), dan kemampuan mengendalikan emosi (X6). Sedangkan variabel mengendalikan bawahan (X4) tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji korelasi untuk variabel pengambilan keputusan (X1) dan kemampuan memotivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan memiliki hubungan negatif. Namun, variabel kemampuan komunikasi (X3), tanggung jawab

(X5), dan kemampuan mengendalikan emosi (X6) sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan memiliki hubungan positif.

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain karena tidak menutup kemungkinan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Amaral, L.M.D.C., Yusuf, M., & Winarni, W. (2018). Analisis Pengaruh Sikap, Pola Pikir dan Mentalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Adi Satria Abadi). *Jurnal Rekavasi*, 6(2), 69-74.
<https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/rekavasi/article/view/255>
- Azis, T. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda. Universitas Mulawarman, Samarinda.
<https://repository.unmul.ac.id/handle/123456789/47132>
- Dewi, D.K.Y.K., Vitasari, P., & Kiswandono, K. (2023). Identifikasi Keluhan Fisik pada Karyawan Pencetakan Gula Menggunakan Nordic Body Map. *Jurnal Valtech*, 6(1), 22-26.
<https://ejournal.itn.ac.id/index.php/valtech/article/view/6095>
- Haryanto, S., Septiari, R., & Rofieq, M. (2020). Analisis Tingkat Kelelahan pada Pembatik Batik Tulis Menggunakan SOFI (Swedish Occupational Fatigue Index). *Journal of Industrial View*, 02, 29-35. <https://doi.org/10.26905/4879>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
<https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/133/90>
- Hermanto, K., Wijaya, E., & Yansyah, R.

- (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan *United Tractors Corporate University*. *Jurnal Industri & Teknologi Samawa*, 4(1), 42–48. <https://jurnal.uts.ac.id/index.php/jitsa/article/view/2703>
- Lina, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan. Universitas Muhammadiyah Makassar, Makasar.
- Nugraha, B., Wahyudin, W., & Azizah, F.N. (2021). Analisis Peluang terhadap Penilaian Kinerja Pegawai di PT. XYZ Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda dengan SPSS. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 20(2), 69-76. <https://doi.org/10.20961/performa.20.2.47950>
- Nurlailah, N., Kusnadi, K., & Maksum, A.H. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linear Berganda (Studi Kasus: PT. XYZ). *Industri Inovatif-Jurnal Teknik Industri ITN Malang*, 90-97. <https://doi.org/10.36040/industri.v11i2.3652>
- Maulana, I., Widhiarso, W., & Dewi, G.S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Kelelahan Pekerja Industri Rumah Tangga Keripik Tempe. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 9(1), 33-41. <https://doi.org/10.30656/intech.v9i1.5619>
- Prihantoro, S. G., Wisnu, & Hadi, S. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha dan Lingkungan Keluarga Terhadap Sikap Mental Kewirausahaan. *Economic Education Analysis Journal*, 5(2), 705–717. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Rahmayani. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Nunukan. Universitas Muhammadiyah Makasar, Makasar.
- Soelistio, R., Faroji, & Hasanah, U. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Pengembangan, Pengendalian dan Pelaksanaan Pekerjaan Strategis Bidang Pekerjaan dan Perumahan Rakyat). *Jurnal Teknik Industri*, 158-163. <https://ejournal.trisakti.ac.id/index.php/tekin/article/view/1540>