



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 7664-7671

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan

Kirana Dhea Faranza^{1✉}, Reva Maria Valianti², Maliah³

Universitas PGRI Palembang

Email: kiranamei22@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disebarkan kepada 44 pegawai ASN yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS Statistics 26. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel (Y), dengan nilai t 3,319 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Variabel (Y) dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel (X2), yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 7,891 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji-F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan*

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how employee performance at the Sumatra South Province Cooperative and SME Office is impacted by leadership style and job satisfaction. 44 civil servant personnel of the South Sumatera Province's Cooperative and SME Office completed questionnaires that provided. This study employed IBM SPSS Statistics 26 as its analysis tool. with a t-count value of 3.319 and a significant $0.002 < 0.05$. Employee performance (Y) is positively and significantly impacted by the job happiness variable (X2), with a significant value of $0.000 < 0.05$. and a t-count value of 7,891. Based on the F-tests results.

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, and Leadership Style*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang berkontribusi terhadap kesuksesan suatu organisasi atau bisnis. Sifat kepemimpinan yang kuat, kemampuan kepemimpinan, dan kemampuan untuk membujuk orang lain atau sekelompok orang, semuanya penting bagi seorang pemimpin. Meskipun dapat dipandang secara terpisah, kepemimpinandan kepemimpinan harus dipandang sebagai satu. Seorang pemimpin harus memiliki atribut kepemimpinan., yang tidak dapat dipelajari dalam semalam; melainkan harus dikembangkan seiring waktu. Setiap pemimpin memiliki gayanya sendiri.

Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja ditentukan oleh sifat pekerjaannya, hasil yang dicapai, jenis supervisi yang diterima, dan seberapa besar mereka mencintai pekerjaannya. Hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya disebut sebagai kinerja pegawai. Penelitian akademis dalam psikologi industri dan organisasi mengkaji kinerja pegawai, yang merupakan komponen dari manajemen SDM.

Lembaga pemerintah Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan adalah lembaga yang bertugas membina, mengelola, dan mengawasi sektor koperasi serta (UKM). Instansi terletak di Jenderal Sudirman No. 565, 20 Ilir D.III, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan 30129. Berdasarkan pengamatan di Kantor, terbukti seringkali menerapkan gaya kepemimpinan yang karismatik. Namun, masih terdapat sejumlah permasalahan yang menyebabkan perbedaan antara harapan dan hasil nyata. Hal ini mencakup kesenjangan antara rencana dan pelaksanaan.

Gaya Kepemimpinan Karismatik cenderung menciptakan ketergantungan yang kuat pada sosok pemimpin. Pegawai terlalu mengandalkan visi, arahan, dan keputusan pemimpin, yang dapat menghambat pengembangan inisiatif dan kemampuan pengambilan keputusan mereka sendiri. Kekuasaan dan pengaruh yang terpusat pada pimpinan karismatik terkadang dapat mengurangi transparansi dalam proses pengambilan

keputusan. Bagi pegawai, kurangnya transparansi ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan kebingungan yang akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerja dan penurunan kinerja.

Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dipilih seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan berkinerja lebih baik, ketika tidak, mereka akan berkinerja lebih buruk. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka kinerja mereka akan lebih baik.

Penelitian ini adalah untuk menentukan dan memahami kinerja staf, kebahagiaan kerja, dan gaya kepemimpinan. Agar suatu instansi dapat tumbuh dengan sukses, para eksekutif dapat menggunakan penelitian ini sebagai panduan untuk meningkatkan dan mengembangkan sejumlah area, termasuk kinerja staf, kebahagiaan kerja, dan gaya kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodekuantitatif, termasuk pengumpulan data dengan kuesioner. Untuk memilih data yang memenuhi persyaratan sampel tertentu, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Hasilnya, 44 ASN menjadi sampel penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan hipotesis diuji dengan analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	24	54,5%
2	Perempuan	10	45,5%
Total		44	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 2. Karakteristik Responden Tingkat Usia

No	TingkatUsia	Jumlah	Presentase (%)
1	31-40	9	9,1%
2	41- 50	21	47,7%
3	>50	19	43,2%

Total	44	100 %
-------	----	-------

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 3. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	18	40,9%
2	S2	18	40,9%
3	Lainnya	8	18,2 %
Total		44	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	7-10 tahun	4	9,1%
2	>10 tahun	40	90,9%
Total		44	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Penelitian ini menggunakan 44 responden Staf ASN di dominasi dengan pegawai laki-laki sebanyak (54,5%) dan pegawai berada pada rentang umur 41-50 tahun sebanyak (47,7%). Dan dari segi pendidikan lulusan S1 dan S2 imbang dengan nilai (40,9%). Terakhir pada masa kerja di dominasi Memiliki lebih dari sepuluh tahun pengalaman profesional (40%).

1. Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

- a. 30 pernyataan yang telah diuji dan berdasarkan Hasil uji validitas setiap variabel untuk setiap butir instrumen. Pertanyaan tersebut dianggap valid karena r hitungnya $>$ r tabel (0,297).
- b. Variabel gaya kepemimpinan (X1), kepuasan Nilai koefisien ketergantungan terhadap variabel (X2) dan variabel (Y) keduanya lebih besar dari nilai r 0,6. Yang menunjukkan semuanya layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
Unstandardized Residual		
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02163850
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.058
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Akibatnya, bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

3. Hipotesis
 - a. Uji t

- 1) Uji Hipotesis Variabel (X1) terhadap Variabel (Y).

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar 3,319 dengan tingkat sig. 0,002 < 0,05. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

- 2) Uji Hipotesis Variabel (X2) terhadap Variabel (Y).

Tingkat signifikansi positif 0,000 < 0,05, perhitungan menghasilkan nilai t 7,891. Menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

b. Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sumof Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
Regression	820,690	2	410,345	95,732	,000 ^b
Residual	175,742	41	4,286		
Total	996,432	43			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Uji F tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00. Mengingat tingkat signifikansi $< 0,05$ model regresi ini dapat dinyatakan layak untuk digunakan. Jika hasilnya memuaskan, dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2, secara parsial dan simultan dengan variabel Y memiliki hasil signifikan.

Pembahasan

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut temuan penelitian, gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,002 dan nilai t 3,319. bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kinerja pegawai akan meningkat di bawah pimpinan yang kompeten.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut temuan penelitian, kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 dan nilai t 7,891. Nilai $0,000 < 0,05$ bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja pegawai akan meningkat ketika mereka bahagia dengan pekerjaannya.

3. Bagaimana Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja.

Hasil uji F, Variabel X1 dan X2 adalah 95,732 dan signifikansi 0,00. Hipotesis diterima jika nilainya $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 berdampak pada variabel Y secara bersamaan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan temuan penelitian, dapat ditarik kesimpulan:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif.
2. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan uji-t dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai.

3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji-F simultan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P.(2021).SumberDayaManusia.Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alfiri, & Widarta. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Kota Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* , 1, 80-92.
- Asymar, H. H., Dirgahayu, E., & Ajeng, P. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta.
- Daryanto, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hamzih, M., & Amrah, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kineeja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar. *Jurnal Ekonomi Global* , 1, 17-18.
- Handoko. (2020). *Manajemen: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFH.
- Hutahaean,W.S.(2021).FilsafatdanTeoriKepemimpinan.Malang:Ahlimedia Press(AnggotakAPI:264/JTI/2020).
- Karen, A. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustakaa Utama.
- Lian,B.(2021).Kepemimpinan&KualitasKinerjaPegawai.Palembang:CV. Amanah.
- Nikmat,A.(2022). *Manajemendan Kepemimpinan*. CV. Jejak.
- Pangestu, A. F., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* , 134.
- Priyatno.(2018).SPSSPanduanMudahOlahBagiMahasiswadanUmum. Yogyakarta:Andi Offset.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* , 1 , 593-602.
- Rosani, M., Lian, B., Hendri, E., Salmah, N. N., Rismansyah, Oktariansyah, et al. (2024). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

PGRI Palembang.

Sari, & Putra. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan. Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdatul Ulama, 1-26.

Sedarmayanti. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Setiana, & Dewi. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Surabaya: Global Aksara Pers.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA, CV.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11, 7.