DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI SELATAN

SKRIPSI

MUHAMMAD AQIL AS
NIM:105721101920

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR

2024

Dipindai dengan CamScanner

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI SELATAN

SKRIPSI

Disusun dan diajukan oleh:

MUHAMMAD AQIL AS
NIM: 105721101920

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR
2024

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Kerena sesunggunya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyirah: 4-6)

"Tidak ada kesuksesatan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa."

(Ridwan Kamil)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho serta Karunia-Nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Robbil'alamin Skripsi in saya persembahkan yang pertama kepada Allah SWT. Yang telah memberi nikmat yang luar biasa, kedua untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan tidak putus asa. Kemudian untuk Bapak tercinta Almarhum Asnsar dan ibu Samsunar yang tiada hentinya memberikan dukungan, doa serta cintanya, serta kepada semua pihak yang telah sudi membantu saya ketika sedang dalam kesulitan.

PESAN DAN KESAN

Meski langkamu terlambat, namun kuatnya tekad adalah cahaya yang tetap menyinari keberhasilan. Tetaplah gigih kerena keberhasilan adalah hadiayah bagi orang yang tidak berputus asa. Tak lupa saya ucapkan syukur kepada Allah SWT kerena atas iain-Nya saya dipertemukan dengan orang-orang hebat, terutama dosen pembimbing, dosen penasehat akademik serta staff yang senangtiasa bersabar menghadapi mahasiswa yang beragam dan tak lapa pula saya ucapkan terimakasih atas segala nasehat dan bimbingannya, serta teman-teman seperjuangan terimakasih untuk kenangan indahnya.

Dipindai dengan CamScanner

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Dampak Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD AQIL AS
No. Stambuk/ NIM : 105721101920
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 November 2024

Menyetujui;

Pembimbing I

Hj. Nurhaya, S.T., M.M
NIDN : 0909098701

Pembimbing II

Muhammad Khaedar Sahib, S.E., M.Ak
NIDN : 0917069301

Dekan

Dr. H. Andi Jam'An, S.E., M.M
NBM : 651 507

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132

Mengetahui

Dipindai dengan CamScanner

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Muhammad Aqil As, Nim: 105721101920 diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 532/05/A.2/XI/46/2024 M, Tanggal 09 Jamadil Awal 1446 H / 12 November 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 Jamadil Awal 1446 H
12 November 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
   (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Dg Maklassa,S.Pd., M.M (.....)
   2. Muh. Nur R, S.E., M.M (.....)
   3. Hj. Nurinaya, S.T., M.M (.....)
   4. Sitti Marhumi, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Dipindai dengan CamScanner

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No 295 gedung tare Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Muhammad Aqil As
Stambuk	:	105721101920
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Dampak Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan ini menyatakan bahwa,

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASU hasil karya Sendiri, bukan basil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pemyataan ini saya buat dengan sebenamya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pemyataan ini tidak benar.

Makassar. 20 November 2024

Yang membuat pemyataan

MEJARAI TEMPEL
FEAMX 112909041

Mull mmad Agil As
NIM: 105721101920

Diketahui oleh:

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrull h . M.M.
NBM: 1151132

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Muhammad Aqil As
NIM	: 105721101920
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-*exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

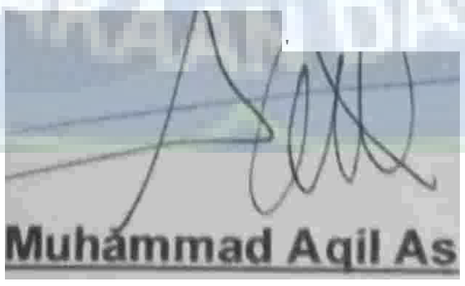
DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SULAWESI SELATAN.

Beserta perangkat yang ada (Jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pemyataan ini saya buat dengan sebenamya

Makassar, 20 November 2024

Yang membuat pemyataan



Muhammad Aqil As

NIM: 105721101920

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

MUHAMMAD AQIL AS. 2024. Dampak Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah makassar. Dibimbing oleh Hj.Nurinaya dan Muhammad Khaedar Sahib

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selata.penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuensioner secara online adapun populasinya sebanyak 146 sedangkan sampel yang diambil menggunakan rumus Slavin dan eror 10o/0 sengga hasil sampel yang didapat sebanyak 59 responden. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Dari analisis uji T dengan nilai sig 0,00 < 0.05 maka variabel Kepemimpinan X berpengaruh signifikan terhadap Variabel Motivasi Kerja Y Koefisien determinasi atau (R) dalam penelitian ini sebesar 0,710 atau 71,0°/0 artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 71,0°/0 dan sisahnya 29,0o/0 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian.

Kata kunci: kepemimpinan ,motivasi, Kinerja

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRACT

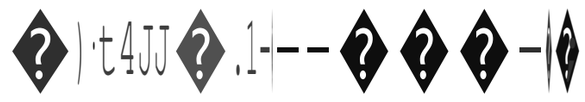
MUHAMMAD AQIL AS. 2024. The Impact of Leadership Style on Employee Work Motivation at the South Sulawesi Province Cooperatives and UKM Service. Thesis Management Department Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Makassar. Supervised by Hj. Nurinaya and Muhammad Khaedar Sahib

The purpose of this research is to determine the influence of leadership on employee work motivation at the South Sulawesi Province Cooperative and SME Service. This research was carried out using quantitative descriptive methods using primary data and secondary data obtained through distributing questionnaires online. The population was 146 while the sample was taken using the Slavin formula and an error of 10% for the sample results obtained by 59 respondents. The conclusion of this research is that there is an influence of leadership on the work motivation of employees of the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Department. From the T test analysis with a sig value of 0.00 < 0.05, the Leadership variable 71.0% and the remaining 29.0% was influenced by other variables not examined in the research.

Keywords: leadership, motivation, performance

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Type Kepribadian Locus of Control Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Almarhum Muh Ansar dan Ibu Samsunar yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

Dipindai dengan CamScanner

1. Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU Raktor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Dakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj.Nurinaya, S.T., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkat waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muhammad Khaedar Sahib, S.E,. M. Ak selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Abdul Muttalib, SE.,M.M selaku Panasehat Akademik yang senang tiasa membantu dan membimbing persolam-persoalan akademik yang dihadapi mahasiswa
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Stat dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih teruntuk Ayu Azhari, Zul Qadri, Muhammad Syahrul, dan Muh Alvian serta semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu

Dipindai dengan CamScanner

yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilii Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 30 Oktober 2024

Muhammad Aqil As

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

SAMPUL

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

iv HALAMAN PENGESAHAN v

HALAMAN KEABSAHAN vi

HALAMAN PERNYATAAN vi

ABSTRAK viii

ABSTRACT ix

KATA PENGANTAR x

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR GAMBAR xv

DAFTAR TABEL xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6

A. Tinjauan Teori 6

1. Pengartian Kepemimpinan 6

2. Model-model Kepemimpinan 7

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Keprmimpinana 8

4. Dasar Kepemimpinan 9

5. Indikator Kepemimpinan 10

6. Definisi Motivasi Kerja 11

7. Teori-teori Motivasi 12

8. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja 15

B. Penelitian Terdahulu 16

C. Kerangka Pikir 19

D. Hipotesis 20

Dipindai dengan CamScanner

BAB III METODE PENELITIAN 22
A. Jenis Penelitian 22
B. Lokasi Penelitian 22
C. Jenis Data dan Sumber 22
D. Popilasi dan Sampel 23
E. Teknik Pengambilan Data 24
F. Definisi Operasional Variabel 25
G. Metode Analisis Data 26
1. Uji Kualitas Data 27
2. Uji Asumsi Klasik 28
3. Analisis Regresi Linear Sederhana 30
H. Uji Hipotesis 31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 33
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 33
B. Karakteristik Responden 36
C. Deskripsi Variabel 37
D. Analisis dan Pembahasan 39
E. Hasil uji Hipotesis 45
F. Pembahasan 46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 48
DAFTAR PUSTAKA 50
LAMPIRAN 52

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR GAMBAR

NOMOR	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	**29**
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	35
Gambar 4.2 Grafik Normal	43
Gambar 4.3 Grafik Heteroskedistisitas	44

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR TABEL

NOMOR **HALAMAN**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 17

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 25

Tabel 3.2 Skala Likert 26

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 36

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia 36

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 37

Tabel 4.4 Variabel kepemimpinan 37

Tabel 4.5 Motivasi Kerja 38

Table 4.6 Uji Validitas 40

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel 42

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas 43

Tabel 4.9 Uji Koefisien Metode Glasjer 45

Tabel 4.10 Hasil Uji T Persial 45

Tabel 4.11 Hasil Uji R Square 46

Dipindai dengan CamScanner

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari kegiatan berorganisasi, kerena pada koadratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat bekerja (kartono, 2015)

Hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan atau stansi tersebut. Untuk itu dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi tersebut. Cara dan tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Kartono (2015:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha koperatif mencapai tujuan yang direncanakan. Rivai (2004:2), kepemimpinan *(leadership)* adalah proses mengetahui atau memberikan contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upayah tujuan organisasi.

Dalam seseorang berorganisasi pemimpin harus dapat menciptakan integritas yang serasi terhadap bawahannya juga termasuk dalam membina

Dipindai dengan CamScanner

kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para pegawai, sehingga tercapai motivasi positif yang menimbulkan niat dan usaha yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi atau stansi untuk mencapai sasaran organisasi atau stansi. Seseorang pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berperan penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Dari hal tersebut dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan sangat berpengaruh terhadap psikologis bawahannya, di kerenakan ada bawahan, yang melihat, mengamati dan memicu perilaku yang ditampilakan atasan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja. Oleh kerena itu untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai tersebut, maka sala satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan atau stansi yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan ini penting di ketahui oleh pihak perusahaan atau stansi sendiri kerena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan dalam koperasi memperaktekkan nila-nilai yang berpodoman pada prinsip-prinsip koperasi. Sebagai pejabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat professional. Disini manajemen professional berdasarkan nilai• nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan system koperasi yang memberikan kepastian bagi kesinambungan koperasi yang yang berbasiskan pegawai• pegawainya dan berorentasi Kepada komunitas dalam pasar yang kompetitif.

Dipindai dengan CamScanner

Dengan demikian kepemimpinan koperasi mempunyai watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Pemimpin merupakan agen primer untuk menentukan desain organisasi yang di binanya, menentukan sasaran bersama yang akan dicapai sehingga efektifitas dan efesiensi dapat tercapai pula. Singkatnya pemimpin merupakan inisiator, motivator, di namisator, dan inovator dalam orqamsasi, (Kartono,2006:1O). Asumsi umum mengatakan bahwa tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi dan suatu organisasi berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan kekuatan aspirasional, semangat serta moral yang kreatif dan mampu mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikap sehingga mereka komf ron dengan keinginan pemimpin. Tingkalaku organiasasi menjadi searah dengan kemampuan pemimpin oleh pengaruh interpesional pemimpin terhadap bawahannya khusus usaha untuk mencapai tujuan bersama dan pada proses pemecahan masalah yang harus dihadapi secara kolektif jadi tidak perlakuan, pemaksaan, penekanan, intimidasi dan ancaman tertentu.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Makassar merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang menaungi Koperasi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Makassar serta untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk itu perlu adanya perlakuan yang memperhatikan pertumbuhan dan perwujudan diri dari pegawai, agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja lebih baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi Usaha Menengah Kota Makassar.

Dipindai dengan CamScanner

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Makassar merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang menaungi Koperasi Usaha Kecil dan Menengah di Kota Makassar serta untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk itu perlu adanya perlakuan yang memperhatikan pertumbuhan dan perwujudan diri dari pegawai, agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja lebih baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi Usaha Menengah Kota Makassar.

Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar merupakan koperasi terbesar yang ada di Kota Makassar berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan, ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawainya, yakni ditemukan belum optimalnya gaya kepemimpinan sehingga masih ada pegawai yang belum disiplin dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, dikerenakan belum terciptanya hubungan antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kurangnya berkomunikasi serta kurangnya kompeten pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga mengakibatkan gagalnya pencapaian tujuan dalam berorganisasi. Yang dapat menyebabkan performa koperasi tersebut menurun.

Dalam penelitian ini pemimpin menjadi peranan penting dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya yang ditinjau dari aspek organisasi, demikian pula yang terjadi di lingkungan. Melalui pemaparan latar belakang masalah peneliti yang telah peneliti kemukakan, maka judul penelitian ini adalah **"Dampak Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesei Selatan".**

Dipindai dengan CamScanner

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah kepemimpinan berdampak terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menegetahui dampak kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya serta memberikan sumbangan pemikiran kepada koperasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan adalah salah satu kekuatan yang menggerakkan perjuanqan atau kegiatan yang menuju sukses.

Kepemimpinan dapat jaga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompoknya dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Pemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok, sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengupayakan partisipasi sukarela bawahan dalam upayah mencapai tujuan organisasi (Nanjundeswarswamy & Swamy, 2014).

Menurut Sudarman Danim (2010: 6) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberikan arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oteng Sutisna mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan

Dipindai dengan CamScanner

mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan.

2. Model-model Kepemimpinan

Model kepemimpinan diartikan sebagai kesimpulan cm yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya/karyawan dijukan supaya tercapainya target organisasi sehingga model kepemimpinan ini juga dapat dinyatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Model kepemimpinan diantaranya:

a. Model Situasional

Kepemimpinan situasional ialah bahwa suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda tergantung dari seperti tingkat kesiapan para bawahannya

b. Model Demokrasi

Dalam model ini pemimpin dipandang seorang yang tidak akan melakukan suatu kegiatan tanpa mengkonsultasikan terlebih dahulu pada karyawan atau bawahannya. Pemimpin disini mengikutsertakan pendapat bawahan sebelum ia membuat keputusan. Keputusan yang diambil dalam model kepemimpinan ini merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawara), dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya (pudjiyogyanti, 2010:144).

Dipindai dengan CamScanner

c. Model Autoritarian

Pemimpin dipandang sebagai orang yang memberi perinta dan dapat menentukan. Keputusan ada ditangan pemimpin. Seorang pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk menentukan program atau kebijakan tanpa harus meminta pertimbangan dan bermusyawarah. Anggota hanya berperan menjalankan program dan kebijakan pemimpin, selangkah demi selangkah tanpa mengetahui masa depan dan tujuan yang ingin diraih pemimpin memiliki wewenang untuk membagi pekerjaan, menurunkan perinta dan memaksa anggota untuk mematu hinya secara otoriter (Pudjiyogyanti, 2010:144).

d. Model Laissezfaire

Model laissezfaire menjelaskan bahwa kepemimpinan memmiliki peran pasif/apatis. Model ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berbentuk kebebasan mutlak kepada anggota untuk mengambil keputusan, tindakan atau langkah lain terkait dengan kehidupanya. Pemimpin hanya berperan menyampaikan informasi dan kebijakan penting, serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan anggota untuk menjalankan pekerjaannya (siagian, 2014:69).

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Mutamimah (2001:3) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

a. Charismatic Leadership *(Kharismatik /pengaruh terhadap individu),* Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan

Dipindai dengan CamScanner

keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.

b. Inspirational Motivation *(Motivasi inspiratif)*, Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

c. Intellectual Stimulation *(Stimulasi intelektual)*, Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harusdiselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

d. Individualized Consideration *(Konsiderasi individual)*, Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang

4. Dasar Kepemimpinan

Dalam perilaku kepemimpinan ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya (thoha,2013:49) yaitu:

a. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sejauh mana seorang pemimpin melibatkan komunikasi atau arah. Menetapkan peranan

Dipindai dengan CamScanner

yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya.

b. Perilaku mengarahkan adalah sejauh mana seorang pemimpin melihatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para melibatkan para pengikutnya dalam pengambilan keputusan.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

a. Telling

Jika seseorang pemimpin berperilaku memberitahukan ha ini berarti bahwa orientasi pekerjaan yang dikatakan akan berlangsung. Seseorang pemimpin harus menyertakan proses telling kepada karyawan hal ini dikerenakan pemi mpin harus dapat merumuskan peranan apa saja diharapkan untuk dilakukan oleh karyawannya.

b. Selling

Pemimpin yang melakukan proses selling yaitu terjadinya upaya perumusan tugas secara tegas yang digabungkan dengan hubungan antara pemimpin dan bawahan yang bersifat intensif. Dengan adanya perilaku yang demikian, bukan hanya peranan bawahan yang jelas namun juga pimpinan memberikan petunjuk pelaksanaan disertai dengan dukungan yang diperlukan oleh para bawahannya itu. Dengan demikian diharapkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan terselesaikan dengan baik.

Dipindai dengan CamScanner

c. Participate

Seorang pemimpin yang memiliki orentasi tugas yang rendah akan memiliki hubungan atasan dan bawahan yang rendah. Sehingga diperlukan perwujudan dalam bentuk ajakan partisipasi dari pemimpin agar secara aktif mengajak bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Artinya, pemimpin hanya memaikan peranan selaku fasilitator untuk memperlancar tugas-tugas para anggotanya dengan saluran komunikasi yang efektif.

d. Delegasi

Seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan gaya berdasarkan orientasi tugas yang renda pula. Dalam prektenya, dalam gaya kepemimpinan seorang pemimpin membatasi diri dari pada pemberian pengarahan pada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya tersebut tanpa banyak ikut campur tangan.

6. Devinisi Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "needs" atau "want". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 114), tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum

Dipindai dengan CamScanner

direspons. maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi *(energy)* yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain *(external motivation).* Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Motivasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 : 93), bahwa *"Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class"* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)

7. Teori-teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Teori hierarki kebutuhan A. Maslow terdiri dari lima jenjang kebutuhan dasar manusia (Danang Sunyoto dan Burhanuddin, 2011).

Dipindai dengan CamScanner

1) Kebutuhan fisiologis/physio/ogica/ *needs:* meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlindung, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang paling kuat diantara yang lain. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian, papan. Contoh seseorang pegawai yang setiap tahun dikejar – kejar mencari uang tambahan untuk menyewa rumah karena kantornya, karena kantornya tidak mampu menyediakan perumahanbaginya,maka kebutuhan papan atau rumah itu menempati rangking yang paling tinggi.
2) Kebutuhan rasa aman/ *safety needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Sekarang kebutuhan yang menduduki tingkat tertinggi adalah keamanan. Mulailah ia membutuhkan anjing yang bias menggonggong sepanjang malam, rumahnya dikelilingi kawat berduri yang beraliran listrik, memasang telepon dan mencatat nomor polisi dan pemadam kebakaran dan kalau perlu menyewa tukang pukul. Kesemuanya itu intinya supaya mendapat perlindungan keamanan dari harta kekayaannya yang takut dicuri orang lain.
3) Kebutuhan social/social *needs:* mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan. Ketikan dua kebutuhan di atas telah terpenuhi, maka seseorang beralih kepada kebutuhan berikutnya yakni kebutuhan akan bergaul dalam masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna. Dalam hal ini seseorang

Dipindai dengan CamScanner

berusaha mencari teman bergaul yang sederajat dengankedudukan sosialnya.

4) Kebutuhan penghargaan/esteem *needs:* mencakup factor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta factor penghragaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan akan penghargaan yakni suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha – usaha yang dilakukannya. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan ini dapatmenghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestise, kekuasaan dan control.

5) Kebutuhan aktualisasi diri/self actualization needs : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya. Dalam memuaskan kebutuhan ini banyak cara yang dilakukan oleh seseorang, dan cara-cara tersebut berbeda antara satu orang dengan orang yang lain.

Menurut Maslow (dalam Thoha, 2009 : 227) bahwa hierarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu. Pemenuhan kebutuhan yang satu akan menimbulkan keperluan kebutuhan yang lain, setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda – beda. Adakalanya seseorang untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri harus melewati pemenuhan mulai dari fisk, terus merangkak

Dipindai dengan CamScanner

ke aktualisasi diri. Sebaliknya ada orang lain yang tidak memerlukan waktu yang lama satu tingkat, tahu-tahu sudah berada pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri.

8. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Keith Davis (2011 :3-4) Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberi nya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan/hubungan yang kuat.

Dari rumusan diatas keterikatan antar kepemimpinan dan motivasi dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok Manusia yang kacau. Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional di motivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

b. Kepemimpina berkaitan dengan kepengikutan. Kepengikutan adalah bagian dalam penting dalam usaha melahi rkan perilaku organisasi yang sesungguhnya. Bahkan ada yang mengatakan bahwa hakekatnya kepemimpinan adalah kepengikutan. Istilah ini adakalanya diberi makna luas, bahwa pemimpin yang baik

Dipindai dengan CamScanner

dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengukut disini tidak dapat dipersepsi sebagai robot, melainkan mereka adalah manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan dan aspek manusiawi lainnya.

c. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi. Kompetensibawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya, dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan mulai dari kebutuhan palingdasar (biologik) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nunung Annisa Fitri (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Syahriah Indonesia Palembang	Menggunakan dua metode penqujian, yaitu analisis reqresi sederhana dan uji sobel tes	Dengan hasil penelitiantidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja keryawan secara signifikan. Berdasarkan uji sobel Tes, nilai a-0.412, nilai b-0.620, nilai sa 0.0218, dan nilai sb o.158
2	Angelique Tolu, Michael Mamentu, dan Wahelmina Rumawas (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja	Menggunakan metode Structural Equation Model	Dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh

Dipindai dengan CamScanner

		terhadap kinerja pegawa,	(SEM)	signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan motivasi berpengaruh positifdan berpengaruh singnifikan terhadap kineria pe awai
3	Nugroho Ngajudin, Fuasi Akbar Maulana Hutabarat, Elserrah Ciamas dan Arwin (2021)	Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasin Kerja Gen-Z Pada Mahasiswa Politeknik Canda Medan	Mengunakan analisis linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua simultan gaya kepemimpi nan situasional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja generasi Gen-Z
4	Destiana Utarindasari dan Willer Slamet H (2021)	Analisis Pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karvawan	Menggunakan metode kuensioner yang dianalisis dengan metode regresi linear ber anda	Hasil penelitian berpengaruh signifikan antara seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terkait
5	Angelique Tolu, Michael Mamentu, dan Wahelmina Rumawas (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawa,	Menggunakan metode Structural Equation Model (SEM)	Dengan hasil penelitian kepemimpi nan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positifdan berpengaruh singnifikan terhadap kinerja pegawai.motivasi kerja terhadap

Dipindai dengan CamScanner

				kinerja pegawai
6	Ahmad Prayudi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transpormasional Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PD. Pembangunan Kata Biniai	Menggunakan metode Analisis jalur dari analisis jalur inferensial	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan
7	Owe Suci Agustina (2020)	Analisis Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM	Menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif dengan penquüan hipotesis	Hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan dengan
8	Charisma Ayu Pramuditha dan Faradilla Meirisa (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan	Menggunakan metode Accidental samting dan teknik analisis linear berganda	Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan
9	Kurnia Tri Jayanti dan Lela Nurlaela (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dan Dampak Terhadap Loyalitas Karyawan	Menggunakan metode kuensoner, teknik pengambilan data validitas dan reabilitas	Dengan hasil penelitiantidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja keryawan secara signifikan. Berdasarkan uji sobel Tes, nilai a-0.412, nilai b-0.620, nilai sa 0.0218, dan nilai sb o.158.
10	Nunung Annisa Fitri {2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan, linakunaan keria,	Menggunakan dua metode 0enquiian,	Dengan hasil penelitian Hipotesis 1 diterima denaan

Dipindai dengan CamScanner

dan motivasi kerja terhadap kinerja peqawai	yaitu analisis reqresi sederhana dan uji sobel tes	koefisiel jalur (BY2,X1) gaya transpo rmasio nal (X1) berpengaruh intervesibel terhadap kinerja melalui motivasi keria sebesar 0,201

Iabel 2.1 Penelitian terdahuli

C. Kerangka Pikir

Menurut Widayat dan Amirullah (2002) kerangka pikir atau bisa juga disebut dengan kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagai mana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Alur berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan juga pengalaman-pengalaman empiris, merupakan dasar untuk menyusun kerangka berpikir yang berguna untuk membangun sebuah hipotesis. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar menyususn hipotesis.

Dalam hal ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kerena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggungjawab serta adanya minat serta gaya pendorong untuk bekerja lebih baik, dari dalam individu maupun dari organisasi. Motivasi adalah dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Indikator motivasi kerja terbagi menjadi lima.

Dipindai dengan CamScanner

Kepemimpinan:

1. Selalu memberikan informasi berupa intruksi
2. Memberikan dukungan dalam bekerja
3. Menyertakan pegawai dalam mengambil keputusan
4. Pemimpin berdelegasi pada wewennag kerja peqawai

(Wahyuningtyas &Erianto, 2015)

Motivasi kerja:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi

(Siagian 2006)

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2009) Hipotesis ialah sebuah jawaban yang bersifat tidak kekal atau bersifat sementara pada sebuah rumusan permasalahan yang diteliti, kemudian perumusan dalam permasalahan di penelitian telah dinyatakan di bentuk peryataan. Sedangkan menurut Suryabrata (2000) Hipotesis dapat dikatakan sementara kerena jawaban yang didasarkan hanya pada teori. Hipotesis adalah dedukasi dari peneliti kualitatif dan juga merupakan sebuah kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk dihasikannya teori baru.

Adapun hipotesis yang diajukan adalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

HO: kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

Dipindai dengan CamScanner

H1: kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sebagai langkah awal, penulis mengumpulkan data sehubung dengan topic mengunakan buku-buku seumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk menganalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara subjek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subjek tertentu.

Menurut sugiono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat posotivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengunakan metode kuantitatif dengan data primer melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makasaar dengan Alamat JI. A. P Pettarani No, banta-bantaeng, Kee, Rappocini, Kota Makassar dan waktu penelitian di rencanakan kurang lebih dua bulan terhitung dari bulan Maret hingga April 2024

C. Jenis dan Data Sumber

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diterima langsung dari asalnya atau di lapangan yang merupakan data empiric, data empiric yang dimaksud

Dipindai dengan CamScanner

adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informan dari pihak Istansi yang bersangkutan dan juga membagikan kuesioner kepada pegawai maupun staf lainnya.

2. Data sekunder adalah data yang digunakan dari sumber yang tidak langsung yang biasanya diperoleh dari pihak yang lain misalnya lewat dokumentasi atau orang lain.

D. Populasi dan Sampel

Menurut sugiono (2017) Populasi adalah wilaya generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kerakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan yaitu 146 orang, adapun jumlah sampel yang ditentukan yang ditentukan dengan rumus slovin yaitu 59 orang.

Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Dimana rumus slovin yaitu:

Dipindai dengan CamScanner

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan

$$n = \frac{146}{1 + 146(0.1)^2}$$

$$\frac{146}{1 + 146(0.01)}$$

$$\frac{146}{2,4} = 59$$

Dari jumlah populasinya yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan peneliti mengambil 59 sampel dari 146 populasi. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun karakteristiknya sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
b. Karakteristik responden berdasarkan usia
c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

D. Teknik Pengumpulan Data

Sugiono (2017) kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau peryataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan instrument berupa kuesioner yang diberikan kepada pegawai, stat, dan pemimpin dimana pertanyaan-pertanyaan sudah dibuat dengan sedemikian rupa untuk memenuhi indikator peneliti. Pengumpulan data

Dipindai dengan CamScanner

dilakukan dengan dua langkah yaitu pengumpulan data primer menggunakan teknik Mail and Electronic Questionnaires, yaitu:

1. Konsioner dikirim secara online kemudian di isi oleh responden
2. Pengumpulan data sekunder yaitu dengan mengumpulkan data-data relevan dari literature, dokumentasi atau sumber-sumber lainnya yang dikumpulkan untuk melengkapi dan mendukung hasil yang telah ditemukan peneliti.

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan ataupu n kelom pok	1. Selalu memberikan informasi berupa intruksi -. Memberikan dukungan dalam bekerja B. Menyertakan pegawai dalam mengambil keputusan 4. Pemimpin berdelegasi pada wewennag kerja peqawai (Wahyuningtyas &Erianto, 2015)
Motivasi Kerja	Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun berasal dari luar diri sesorang yang mending untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, dan intensitas di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi

Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel

Dipindai dengan CamScanner

Dalam perihal melakukan ukur bahwa yang diteliti ini memakai pengukuran dalam skala secara interval yakni skala ukuran yang dipakai agar bisa melakukan pengukuran pada sebuah peristiwa secara tertentu dan membagikan nilai pada preferensi yang dimaksud. Skala interval tersebut memakai instrument pada skala likert. Skala likert merupakan skala yang berlandaskan terhadap penjumlahan sikap responden ketika menanggapi suatu pernyataan yang berhubungan pada beberapa indikator sebuah konsep ataupun variabel yang sekarang dilakukan pengukuran. Skala likert dipakai agar melakukan pengukuran pada sikap, kemudian pendapat, serta pandangan individu ataupun kelompok orang berkaitan pada peristiwa secara sosial. Melalui skala likert, maka suatu variabel yang akan dilakukan pengukuran diuraikan menjadi sebuah indikator pada variabel.

No	Skala	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.2 Skala Likert

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan cara dalam menjalankan Analisa pada data, dimana tujuannya untuk melakukan pengolahan data yang dimaksud menjadi sebuah informasi, oleh karena itu ciri khas serta beberapa sifat dari data memiliki kemudahan untuk dilakukan pemahaman serta memiliki kemampuan untuk memberikan jawaban pada beberapa masalah yang

Dipindai dengan CamScanner

berhubungan pada aktivitas penelitian. Untuk mendorong hasil yang diteliti, bahwa data yang diteliti dan didapatkan akan dilakukan sebuah Analisa menjadi alat statistik dengan melalui software SPSS Statistic Version 25.0

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiono (2019:176) menjelaskan validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji singnifikansi dilakukan dengan cara r hitung dibandikangkan dengan nilai r tabel. Penentuan layak atau tidaknya suatu item ditentukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1 yang berarti suatu item yang dapat dilakukan valid jika memiliki korelasi dengan nilai signifikan dengan skor total. Jika r hitungan lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka item dinyatakan valid sedangkan jika r lebih kecil dari r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang realiabel adalah instrumen yang dapta digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiono 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur data kuensoner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan teknik Cronbanch Alpha. Menurut (Ghozali 2018) menunjukkan bahwa

Dipindai dengan CamScanner

Cronbanch's Alpha dapat diterima jika > 0,6. Semakin dekat Cronbanch's Alpha ke 1, semakin tinggi reliabilitas konsisten internal.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017: 108) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi dengan normal, tidak adanya multikolinearisatas, autokorelasi dan heteroskedastis. Harus terpenuhinya asumsi klasik agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat dipercaya. Apabila apabila ada satu syarat yang tidak dipenuhi, maka hasil analisis tidak dapat dikatakan bersifat **BLUE** *(Best Linear Unbiased Estimator).*

a. Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2017:107) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residul yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *p-p plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One sampel Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas residual dengan metode grafik dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik garis

Dipindai dengan CamScanner

peneyebarannya atau mengikuti garis diagonal maka nilai residual telah normal.

Menurut Machali (2015) bahwa uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmograv-smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Uji signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal
2) Uji signifikansi < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan penggangu *(residual)* pada priode t dengan kesalahan pada priode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi (Jenie 2012:30).

Menurut Basuki (2015) metode pengujian yang sering digunakan yaitu uji *Durbin-Waston* (uji OW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika d lebih kecil dari d▌ atau lebih besar dari (4-d▌) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2) Jika d terletak antara d!J dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3) Jika d terletak diantara d▌ dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-d▌), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan adanya ketidaksamaan varial dari residual untuk semua pengamatan pada model reqresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya

Dipindai dengan CamScanner

penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskesdastisitis (basuki 2015).

Menurut Duli (2019:122) Uji heteroskedasitas dengan *Glejser SPSS* : Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau dari pengamatan-pengamatan lain. Jika varians dari residual atau pengamatan lain tetap, maka disebut dengan Hokeroskesdastisitas. Dan jika varians berbeda disebut dengan heteroskesdastisitas. Dasar dari pengambilan keputusan pada uji heterosdastisitas yaitu:

1) Jika nilai signifikansi > a = 0,05, kesimpulannya tidak terjadi heterosdastisitas.
2) Jika nilai signifikansi < a = 0,05, kesimpulannya yaitu terjadi heterosdastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiono (2017:261) analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara sati variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear sederhana dapat digunakan mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait, apakah memiliki hubungan yang positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terkait apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala atau rasio. Rumus regresi linear sederhana yaitu:

Dipindai dengan CamScanner

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terkait)

X = Variabel independen (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisiensi regresi (pengaruh positif atau negatif)

H. Uji Hipotesis

a. Uji T(persial)

Menurut Ghozali (2018) uji T bertujuan untuk mengujusignifikansi atau pengaruh antara variabel X dan Variabel Y secara persial, atau dapat dikatakan nahwa uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerankan variasi-variasi dependen. Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu:

a. Jika T hitung < T tabel, Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti secara persial variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen
b. Jika T hitung > T tabel, Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti secara persial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel depend en

d. Uji R (squared)

Menurut Widarjono (2017) uji R (squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis reg resi yang kita miliki. Apabila nilai R (squared) pada suatu esti masi mendekati angka satu (1), maka dapat

Dipindai dengan CamScanner

dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila R (squared) menjauhi angka satu (1), atau menedekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/istansi

Perkembangan koperasi dari tahun ke tahun mendorong pemerintah untuk mendirikan suatu lembaga khusus yang menangani bidang perkoperasian. Melalui lembaga tersebut maka didirikan suatu kantoryang diperuntukkan untuk menangani masalah-masalah perkoperasian di Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun pengaturan yang dilakukan disektor perkoperasian ini terus mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Perubahan yang perna terjadi tersebut yaitu:

a. Tahun 1973 Koperasi ini berada dibawah jajaran Departemen Perdagangan dan Koperasi tahun 1983 s/d dibawah pembinaan Direktorat Transmigrasi.

b. Tahun 1987 s/d 1993 dibawah pembinaan Direktorat Jendral Departemen Koperasi dangan nama Kantor Wilaya Departemen Koperasi, Pembinaan Pengusaha Kecil dan Menengah.

c. Setelah terbentuknya Kabinet Repormasi pada tahun 1998 Kantor Wilaya Departemen Koperasi, Pembinaan Pengusaha Kecil dan Menengah diganti menjadi Kantor Wilaya Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Pada tahun 2001 berdasarkan surat keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 8 Tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Kantor Wilaya Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil Dan Menengah

Dipindai dengan CamScanner

Privinsi Sulawesi Selatan diganti menjadi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah dan berlaku sampai sekarang. Surat keputusan tersebut disahkan di Makassar pada tanggal 31 Januari 2001. Berdasarkan surat keputusan tersebut, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah bertanggung jawab kepada Gubernur Sulawesi Selatan melalui Sekretariat Daerah.

2. Visi dan Misi

a. Visi

"Menjadi Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM) sebagai pilar utama perekonomian Sulawesi Selatan".

b. Misi

1) Mewujudkan Koperasi yang berkualotas dan sehat
2) Mengembangakan produk unggulan daerah yang berdaya saing
3) Penumbuhan wirausaha baru dan perluasan kesempatan kerja
4) Mewujudkan SOM pengelola Koperasi dan UMKM yang kompoten
5) Mewujudkan aparatur yang professional, berdedikasi, tanggap dan berorientasi pada pelayanan prima

Dipindai dengan CamScanner

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penyebaran kuesoiner kepada 59 orang pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawe Selatan dalam kurung waktu 2 bulan. Responden yang ditemukan penulis memiliki karekristik yang berbeda-beda dari segi jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Dipindai dengan CamScanner

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	45	76.3	76.3	76.3
	LAKI-LAKI	14	23.7	23.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dengan sampel sebanyak 59 responden yaitu sebanyak 45 orang atau 76,3% responden berjenis kelamin perempuan, dan 14 orang atau 23,7% berjenis kelamin laki - laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	34	57.6	57.6	57.6
	26-30	20	33.9	33.9	91.5
	31-35	2	3.4	3.4	94.9
	36-40	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas jumlah persentase usia 20-25 tahun 24 orang tau 57,6%, 26-30 tahun 20 orang atau 33,9%, 31-35 tahun 2 orang atau 3,4%, dan 36-40 tahun 3 orang atau 5,1%.

Dipindai dengan CamScanner

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel: 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Trakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	03	12	20.3	20.3	20.3
	S1	45	76.3	76.3	96.6
	S2	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2014

Sesuai tabel 4.3 tersebut berkaitan ciri khas responden sesuai dengan pendidikan terakhir, sebanyak 12 orang atau 20,3°/0 adalah lulusan 03, sebanyak 45 orang atau 76,3°/0, adalah lulusan S1, dan sebanyak 2 orang atau 3,4°/0 lulusan S2.

C. Deskripsi Variabel

a. Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 4.4 responden terhadap kepemimpinan

BUTIR	SS		S		KS		TS		STS		MEAN
	f	Ofo	f	0/0	f	0/0	f	0/0	f	Ofo	0/0
X1.1	21	35,6	7	11,9	20	33,9	3	5,1	8	13,6	3.50
X1.2	23	39,0	9	15,3	13	25,4	3	5,1	9	15,3	3.47
X1.3	25	42,4	8	13,6	12	20,3	5	8,5	9	15,3	3.59
X1.4	26	44,1	9	15,3	12	20,3	4	6,8	8	13,6	3.69
X1.5	18	30,5	13	22,0	14	23,7	3	5,1	11	18,6	3.52
X1.6	15	25,4	10	16,9	18	30,5	3	5,1	13	22,0	3.18
X1.7	22	37,3	11	18,6	16	27,1	2	3,4	8	13,6	3.62
X1.8	23	39,0	12	20,3	13	22,0	2	3,4	9	15,3	3.64

Dipindai dengan CamScanner

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui peryataan variabel kepemimpinan adalah sebgai beriku:

X1.1 Pimimpin menginstruksikan secara spesifik kepada pegawai terkait pekerjaannya (tanggung jawab)

X1.2 Pimimpin mampu mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

X1.3 Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan pekerjaan

X1.4 Pegawai lebih bersemnagat dengan adanya dukungan dari pemimpin

X1.5 Pemimpin melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan

X1.6 Pegawai mendapatkan kesempatan menyampaikan ide dan gagasan

X1.7 Pimipinan mampu mendelegasikan wewenang kepada pegawai dengan baik

X1.8 Pimpinan mengevaluasikan tugas yang ingin delegasikan kepada peqawai

b. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.5 Responden Terhadap Motivasi Kerja

BUTIR	SS		S		KS		TS		STS		MEAN
	f	D/0	f	Ofo	f	D/0	f	D/0	f	D/0	D/0
Y1.1	14	23,7	11	18,6	13	22,0	4	6,8	17	28,8	3.01
Y1.2	28	47,5	12	20,3	6	10,2	5	8,5	8	13,6	3.69
Y1.3	15	25,4	10	16,9	14	23,7	6	10,2	13	22,0	3.08
Y1.4	23	39,0	8	13,6	16	27,1	2	3,4	10	16,9	3.27
Y1.5	18	30,5	15	24,4	13	22,0	4	6,8	9	15,3	2.49
Y1.6	27	45,8	7	11,9	13	22,0	4	6,8	8	13,6	3.81

Dipindai dengan CamScanner

Y1.7	17	28,8	6	10,2	15	25,4	2	6,8	17	28,8	2.96
Y1.8	30	50,8	7	11,9	12	20,3	1	1,7	9	15,3	3.81
Y1.9	23	39,0	13	22,0	12	20,3	2	3,4	9	15,3	3.77
Y1.10	26	44,1	9	15,3	10	16,3	5	8,5	9	15,3	3.64

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui peryataan variabel motivasi kerja adalah sebgai beriku.

Y1.1 Instansi telah memenuhi kebutuhan fisik yang saya butuhkan

Y1.2 Saya lebih giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik

Y1.3 Instansi menjamin kondisi kerja yang amandan bebas dari kecelakaan dan keselamatan kerja

Y1.4 Saya merasa aman dengan konsisi kerja saat ini

Y1.5 Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan

Y1.6 Rekan kerja dan pimpinan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan

Y1.7 Instansi memberikan penghargaan tiap hasil kerja yang saya lakukan

Y1.8 Saya lebih bersemangat kerena adanya penghargaan dai instansi

Y1.9 Saya selalu berupaya mengembangkan potensi/kemampuan yang saya miliki

Y1.10 Instansi memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pegawai

D. Analisis dan Pembahasan

1. Hasil Uji Kualitas Data

pengujian yang dipakai agar bisa diketehui valid ataupun tidak sebuah kuensioner. Dimana pengujian tersebut dilaksanakan dengan memakai personncprrelation. Kuensioner dapat diartikan valid ketika tingkatan

Dipindai dengan CamScanner

signifikansi (r – hitung) lebih besar dari (r – tabel). Jumlah sempel yang dipakai dalam sebuah penelitian ini sebanyak 59 orang pada tingkat singnifiiansi sebesar 0,05.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu peryataan kuensioner memiliki kelayakan agar dilakukan penelitian. Pengujuan validitas pada penelitian ini dilaksanakan terhadap 59 responden yang kreteriannya terpenuhi, dimana sudah. kemudian dikatakan valid ataupun tidak valid dilihat dari Rhitung > R kritis dan nilai signifikasi > 0.216 = valid atau < 0.216 = tidak valid. Hasil pengujuan validasi dapat diperhatikan pada tabel 4.6 sebgai berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

NO	Veriabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Variabel X1	X1.1	0,818	0.216	Valid
		X1.2	0,875	0.216	Valid
		X1.3	0,876	0.216	Valid
		X1.4	0,896	0.216	Valid
		X1.5	0,833	0.216	Valid
		X1.6	0,781	0.216	Valid
		X1.7	0,764	0.216	Valid
		X1.8	0,902	0.216	Valid
2	VariabelY1	Y1.1	0,723	0.216	Valid
		Y1.2	0,713	0.216	Valid
		Y1.3	0,800	0.216	Valid
		Y1.4	0,848	0.216	Valid

Dipindai dengan CamScanner

Y1.5	0,731	0.216	Valid
Y1.6	0,836	0.216	Valid
Y1 .7	0,699	0.216	Valid
Y1.8	0,680	0.216	Valid
Y1 .9	0,693	0.216	Valid
Y1.10	0,569	0.216	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 berkaitan dengan hasil uji validitas pada seluruh indikator peyataan yang ada dalam kuensionersebagai pengukuran terhadap variabel Y diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r (hitung) lebih besar daripada nilai r (tabel) dengan standa r signifikansi lebih kecil 0,05 yakni 0,2162. Terkait hasil ini maka seluruh item peryataan dalam kuensioner mempunyai hubungan atau *korelasi dan signifikansi*. Tarif nyata alfa yang dimanfaatkan pada penilaian ini 0,05 atay (5%) kerena data hasil observasi dilapangan yang dimana tingkat akurasinya bagus tetapi tidak terlalu ketat dan tidak bersifat sensitif.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas merupakan rangkaian dalam mengukur atau rangkaian alat ukur yang mempunyai konsistensi, agar bisa melakukan penilaian reliabel atau tidak instrument dilksanakan dengan melakukan konsistensi hasil perhitungan alpha cronbach melalui angka table r hitung. Ketika *cronchbach* (a) 0,600 maka realibilitas peryataan pada penelitian ini dapat diterima, berikut adalah hasil pengujian validitas yang dilaksanakan oleh sebanyak 59 responden yang dinilai kriteriannya telah terpenuhi. Uji realibilitas

Dipindai dengan CamScanner

dilaksanakan agar bisa diketahui apakah sebuah kuensioner cukup bisa dipercaya menjadi alat dalam pengumpulan data. Dimana kuensioner bisa diartikan relibel ketika nilai pada cronbach alfa lebih besar jika disandingkan pada nilai r _ tabel dalam pengujian validitas yakni sebanyak 0,6.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variable

Variabel	Cronbach'Alpha	Keterangan
Kepemimpinan X	.941	Reliabel
Motivasi Kerja Y	.905	Reliabel

Sumbe: Data Diolah 2024

Pada tabel di atas memberikan petunjuk bahwa nilai *cronbach a/fa* di atas variabel Kepemimpinan sebesar 0, 941, dan Motivasi Kerja sebesar 0,905. Oleh kerena itu bisa diberikan simpulan jika masing-masing peryataan yang ada di variabel tersebut memiliki reliabel kerena mempunyai nilai cronbach alfa lebih besar dari suatu nilai R tabel (0,6). Masing-masing peryataan yang dipakai memiliki kemampuan mendapatkan data secara konsisten ketika peryataan dilakukan pengajuan kembali.

2. Hasil Asumsi Klasik

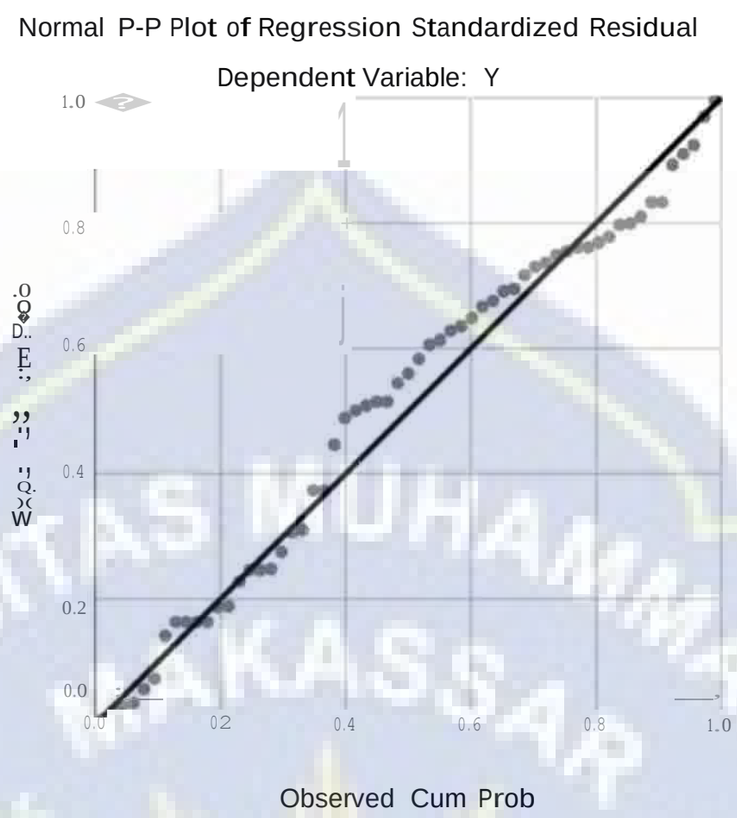
a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas yakni pengujian yang dilaksanakan agar bisa diketahui apakah suatu data yang digunakan mempunyai distribusi secara normal. Dalam suatu pengujian normalitas bisa dilakukan melalui 2 cara takni dengan menganalisis grafik serta pengujian

Dipindai dengan CamScanner

statistik. Pengujian normalitas data dengan memakai pengelolaan SPSS 25.0 memberikan hasil pada grafik, yakni:

Gambar 4.2 Grafik Normal



Model regresi ditas berdistribusi normal kerena data plating mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali, 2011/161)

b. Hasil Uji Multikoliniearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]		
X	.943	.079	.845	11.944	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Data: Data Diolah 2024

Sesuai tabel yang diuraikan bahwa hasil pengujian Variance Inflation Factor (VIF) dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas jika tabel coefficient setiap variabel independen mempunyai VIF di nilai <

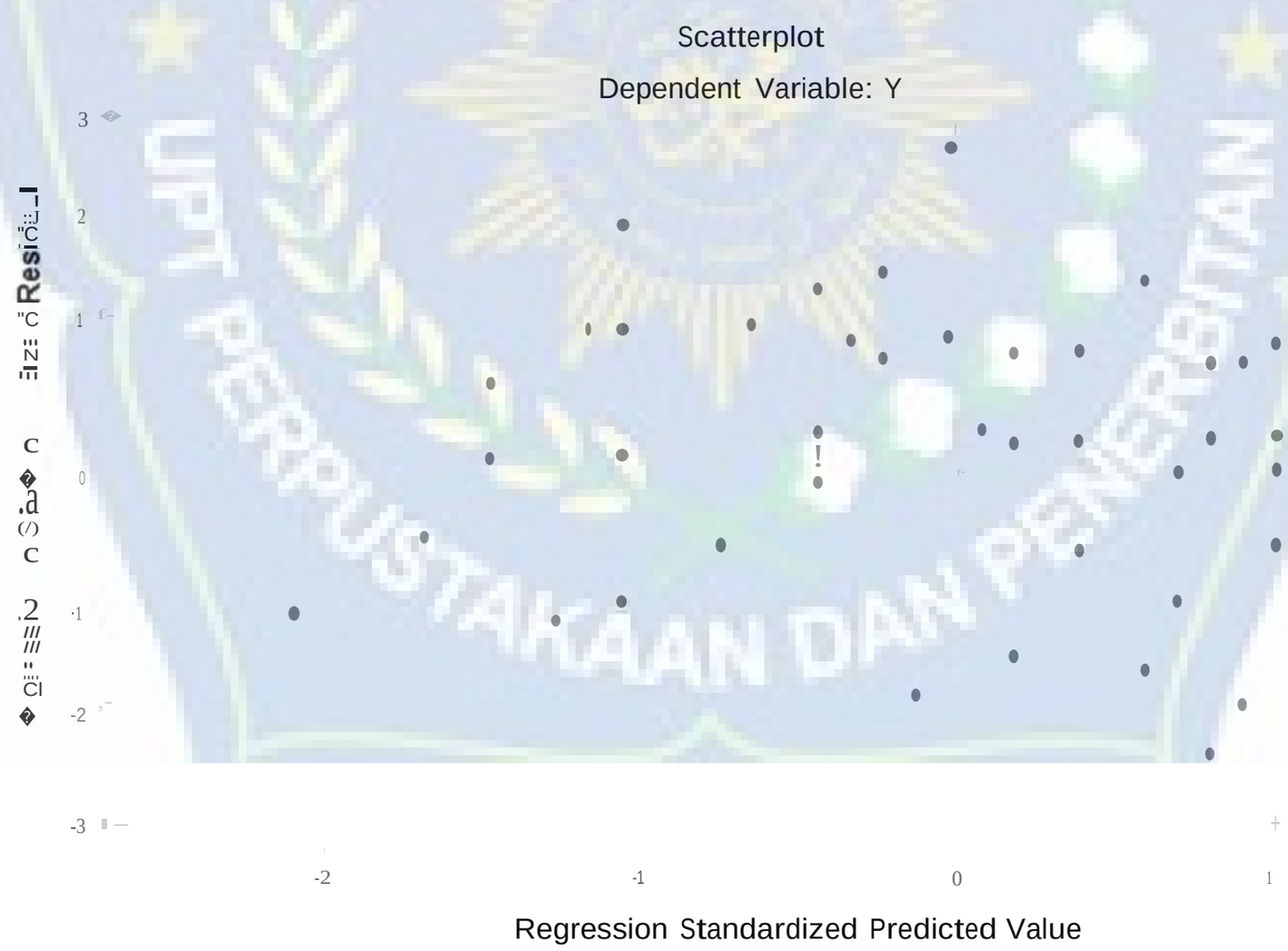
Dipindai dengan CamScanner

10 (Imam Ghozali 2011/107-108), yakni variabel motivasi kerja sebesar 1.000 oleh kerena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas. Kemudian nilai tolerance 1.000 > 0,10 maka bisa dinyatakan bahwa model regresi liner secara sederhana tidak ada multikolinieritas antara variabel dependen dan variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan agar bisa diketahui apakah suatu model regresi ada ketidaksamaan variance dari suatu residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain. Pengujian heteroskedistisitas bisa dilaksanakan melalui 2 langkah. Yakni melalui grafik serta statistik, adapun pengujian heteroskedastisitas yakni:

Gambar 4.3 Grafik Heteroskedistisitas



Sumber: Data Diolah 2024

Jika beberapa titik melakukan penyebaran dibawah dan diatas angka 0 dan tidak berbentuk, hal tersebut mengatakan jika data tidak ada heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011 :139).

Dipindai dengan CamScanner

Tabel: 4.9 Uji Koefisien Metode Glasjer

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	8.144	2.355		3.459	.001		
	X	.943	.079	.845	11.944	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2024

Pada tabel diatas bisa diperhatikan nilai signifikan agar variabel Gaya Kepemimpinan (X) 1,000 nilai secara singnifikan seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak ada gejala heteroskedistisitas

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji **T** (Persial)

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	8.144	2.355		3.459	.001		
	X	.943	.079	.845	11.944	.000	1.000	1.000

Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2024

Pengujian pada nilai statistik t merupakan pengujian signifikansi parameter agar bisa memberikan petunjuk sejauh mana pengaruh variabel secara dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitasnya (nilai sig) < 0,05 atau t hitung > tabel maka X berpengaruh terhadap Y. maka berdasarkan hasil uji T, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Dipindai dengan CamScanner

2. Hasil Uji R (Square)

Tabel 4.11 Hasil Uji R Square

Model Summary"

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.845[8]	.715	.710	5.806	.715	142.671	1	57	.000

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2024

Nilai R square sebesar 0,710, artinya variabel kepemimpinan dalam berkontribusi atau menjelaskan motivasi kerja sebesar 71,0% dan sisanya 29°/0dari variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R Square 0, 71 termaksud ke dalam kategori sangat kuat.

F. Pembahasan

Dalam penelitian ini hasil uji hipotesis yang didapatkan oleh peneliti adalah model kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Pada tabel nilai sig variabel X = 0,000 < 0,05 sehingga HO ditok dan H1 diterima, artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sumarni Panting, (2019) yang meneliti "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang" yang dimana hasil penelitian yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada nilai sig variabel X = 26.442 > 1,683 maka HO ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum.

Dipindai dengan CamScanner

Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007: 170) kepemimpinan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Goleman (2003;19) kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rivai (2008:64) kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeleruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannaya. Berdasarkan beberapa pendapatyang di kemukakan oleh parah ahli yang menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahan ataupun orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan instansi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis olahan data SPSS 25. Peneliti mendapatkan kesimpulan yang dapat diambil dari, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebab nilai t hitung = 11,944 dimana lebih besar dari t tabel = 0,67882 nilai dan signifikansinya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Pengujian pada nilai Statistik t merupakan pengujian parameter agar dapat memberikan petunjuksejauh mana pengaruh variable secara dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitasnya (nilai sig) < 0,05 atau t hitung > t tabel maka X berpengaruh terhadap Y dan berdasarkan nilai R Square sebesar 0,71 0 hal ini berarti kemampuan variabel kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai 71,0% sementara sisanya (100% - 71,0% = 29,0%) jadi sebanyak 29,0% itu di pengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa variabel model kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja peqawai.

B. Saran

Penelitian memiliki kesadaran masih ada beberapa kekurangan yang dapat dilakukan penyempurnaan dari penelitian lain maka dari itu, peneliti mengajukan saran-saran, diantarannya adalah:

1. Ditujukkan kepada Kepala Dinas Koperasi dan UKM untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dikarenakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, adapun hal yang harus diperhatikan Pemimpin Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai kerja. Selain itu, perlu adanya

Dipindai dengan CamScanner

komunikasi yang baik antara pemimpin dan para pegawainya. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang kondisif yang dapat memacu dan meningkatkan kinerja para pegawai. Pimpinan juga perlu mempererat hubungan antara pimpinan dan juga para peqawai,

2. Rekomendari kepada peneliti selanjutnya. Diharapkan supaya bisa lebih memperluas sampel dan menjangkau zona riset yang lain,menggunakan variabel lain serta ilustrasi yang lebih banyak, supaya riset yang dihasikan sanggup menginterpretasikan hasil riset secara lebih mendalam.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah Habroso Rokhmalaka,2011 *Analisis* Gaya *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai* No, 34-35 2011

Agustin Suci Dwi, 2020. *Analisis Budaya Organisasi*, Gaya *Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Apandi (2018) *Pengaruh* Gaya *Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung* (Jurnal Ilmu Administrasi Vol. 12, No 01, April 2018)

Bukit Pantun, dkk 2019. Gaya *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*. Jurnal manajemen dan sains,4(2), oktober 2019, pp. 413-422

Burhan Bungin, Metode Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Variasi Kontemporer (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

Cahyono Agus Wandara,dkk. (2016) *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. (Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol. 33 No. 2 April 2016)

Dewi Nining Nurma, 2019. *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan lingkunga kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening PT. SUPARMAN Tbk.* Jurnal Media Mahardhika Vol. 17 No. 2 januari 2019

Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, Metode Penelitian Kualitatif (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016)

Fausi Imam.2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT Brak. Pt. djarum kudus*

Fitri Annisa Nuri, (2023) *Pengaruh* Gaya *Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bank syariah Indonesia malang* Jurnal Ekombis Review, Vol. 11 No. 2 Juli 2023 page: 1087-1089

Fitriani. 2016 *Pengaruh* Gaya *Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Selayar*. Jurnal Bisnis Administrasi Vol 07,no. 01. 2016

Jayanti Tri Kurnia, dkk 2019. Gaya *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan.* Jurnal Ekobis: Ekonomi, bisnis & Manajemen Vol, 9 No. 1 2019.

Dipindai dengan CamScanner

Nugroho Ngajudin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan Terhadap motivasi Kerja Gen• Z (Studi Kasus Pada Mahasiswa Politeknik Malang)* Jurnal Timori Kansaki ol, 2, no 2, November 2021

Patricia Dhiana Peramita, 2011 . *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leaderhip) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi.*

Pramuditha Ayu Charisma, Meirisa Faradilla, (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan.* Jurnal Charisma, Faradilla Volume 4, nomor 2 november 2019

Demikian Surat Keterangan Inl dtberlkan agar dipergunakan sebagalmana mestinya.

Diterbilkan di Makassar
Pada Tanggal 09 Juli 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SAT\J PINT\J PROVINSI SULAWESI SELATAN

[!]

ASRUL SANI, S.H.,1 M.St.
Pangkat: PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1 Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar
2 *Pel1ingg•I*

Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner