

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SUKOHARJO

Sarmiyati¹, Ahmad Husin², Dian Noor Citra Perdana³

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Email : yatisarmi1@gmail.com

Abstract

This research aimed to know the effect of leadership style, organizational culture, motivation and competence on the performance of employees of the cooperative, small and medium enterprises and trade service of sukoharjo regency. The population of this study was 78 employees of the Cooperatives, Small, and Medium Enterprises and Trade Office of Sukoharjo Regency. The sampling technique used in this study was census, meaning that the entire population was included in the sample. The sample size for this study was 78 people. 1) Leadership style significantly influences the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small, and Medium Enterprises and Trade in Sukoharjo Regency. the results of this research show that Organizational culture significantly influences the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small, and Medium Enterprises and Trade in Sukoharjo Regency. Motivation significantly influences the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small, and Medium Enterprises and Trade in Sukoharjo Regency. Competence significantly influences the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small, and Medium Enterprises and Trade in Sukoharjo Regency. Leadership style, organizational culture, motivation, and competence simultaneously influence the performance of employees at the Office of Cooperatives, Small, and Medium Enterprises and Trade in Sukoharjo Regency. Of the four variables, the variable that most dominantly influences the performance of employees of the Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade Service of Sukoharjo Regency is Competence, because the value of b_{4X4} (0.427) > b_{3X3} (0.393) > b_{2X2} (0.374) > b_{1X1} (0.254).

Keywords : the influence of leadership style, organizational culture, motivation, competency, employee performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Terlebih lagi di lembaga pemerintah, seperti Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, serta Perdagangan, yang memiliki peran penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di lembaga tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, berkomunikasi dengan lebih terbuka, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, budaya organisasi yang terbangun dalam lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan

dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

Motivasi individu juga menjadi salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan dalam peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, perkembangan karier, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Kompetensi pegawai juga menjadi aspek krusial dalam menentukan kinerja. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat mereka capai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan karier sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo memiliki tantangan tersendiri dalam mencapai kinerja yang optimal. Berbagai faktor internal seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi pegawai perlu diperhatikan dan dianalisis secara mendalam. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo. Kinerja dalam instansi pemerintah yang berperan dalam pelayanan publik harus selalu ditingkatkan. Banyak faktor yang dapat mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai, salah satu faktor adalah motivasi. Dalam upaya meningkatkan motivasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo, tentunya ada banyak faktor, diantaranya adalah pemberian gaji yang sesuai, insentif, pendidikan dan pelatihan, penghargaan baik finansial maupun non finansial dan lain sebagainya.

Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo, ada kebutuhan yang harus terpenuhi untuk membangkitkan motivasi kerja, diantaranya pemberian gaji dan tunjangan. Akan tetapi masih adanya hal-hal yang belum terpenuhi, seperti penambahan jam kerja yang tidak disertai dengan penambahan insentif, serta adanya penambahan beban dan tanggungjawab kerja yang tidak disertai dengan pemberian penghargaan atau yang lainnya. Hal ini berdampak pada penurunan motivasi kerja, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo perlu untuk senantiasa memperhatikan Pegawai agar motivasi kerja selalu meningkat, sehingga kinerja pegawai juga akan menjadi lebih baik. Hal tersebut sependapat dengan penelitiannya Suhardi (2019) dan Nesmi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda diungkapkan oleh Pratama (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi, budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia, penerapan disiplin bagi Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua Pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para Pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para Pegawainya. Disiplin kerja juga merupakan suatu faktor yang penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan.

2. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah menyangkut mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 78 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang. Teknik pengumpulan dengan cara interview dan menyebarkan kuesioner. definisi operasional variabel penelitian :

- a. Gaya kepemimpinan diukur melalui beberapa indikator seperti kemampuan memberi arahan, pengambilan keputusan, komunikasi dengan bawahan, serta pemberian motivasi dan contoh perilaku kerja.
- b. Budaya organisasi diukur melalui indikator seperti kesamaan visi dan misi, komitmen terhadap nilai-nilai inti organisasi, pola komunikasi internal, serta tingkat keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi.
- c. Motivasi diukur berdasarkan indikator seperti kebutuhan akan pencapaian, insentif, pengakuan atas prestasi, serta kepuasan kerja yang dirasakan.
- d. Kompetensi dioperasikan melalui indikator seperti keahlian teknis, kemampuan menyelesaikan masalah, pengambilan keputusan yang tepat, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.
- e. Kinerja diukur berdasarkan indikator seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Teknik analisis data menggunakan instrumen uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, adapun uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil penelitian

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas setiap butir skor maka skor-skor yang dihasilkan dari kuesioner dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. dengan diperolehnya nilai indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir mana yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Adapun dalam penelitian ini skor yang dihasilkan dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Kompetensi (X4) dan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y).

Keputusan mengenai valid tidaknya setiap butir pertanyaan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai r tabel (pada tingkat Kompetensi 95 % dan n = 78).

Ketentuannya adalah sebagai berikut:

r hitung < r tabel (tidak valid)

r hitung > r tabel (valid)

atau dengan menggunakan taraf signifikan < 0,05

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan uji validitas, maka dapat diuraikan per variabel penelitian sebagai berikut:

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Dari hasil penelitian terhadap 78 responden dengan 10 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,644	0,2227	Valid
2	0,810	0,2227	Valid
3	0,713	0,2227	Valid
4	0,826	0,2227	Valid
5	0,752	0,2227	Valid
6	0,775	0,2227	Valid
7	0,820	0,2227	Valid
8	0,711	0,2227	Valid
9	0,635	0,2227	Valid
10	0,529	0,2227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

2) Variabel Budaya Organisasi (X2)

Dari hasil penelitian terhadap 78 responden dengan 10 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari variabel Budaya Organisasi (X2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,652	0,2227	Valid
2	0,675	0,2227	Valid
3	0,404	0,2227	Valid
4	0,350	0,2227	Valid
5	0,613	0,2227	Valid
6	0,513	0,2227	Valid
7	0,630	0,2227	Valid
8	0,688	0,2227	Valid
9	0,755	0,2227	Valid
10	0,638	0,2227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

3) Variabel Motivasi (X3)

Dari hasil penelitian terhadap 78 responden dengan 10 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari variabel Motivasi (X3) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,341	0,2227	Valid
2	0,476	0,2227	Valid
3	0,589	0,2227	Valid
4	0,443	0,2227	Valid
5	0,334	0,2227	Valid
6	0,394	0,2227	Valid
7	0,254	0,2227	Valid
8	0,554	0,2227	Valid
9	0,696	0,2227	Valid
10	0,416	0,2227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

4) Variabel Kompetensi (X4)

Dari hasil penelitian terhadap 78 responden dengan 10 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari variabel Kompetensi (X4) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X4)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,440	0,2227	Valid
2	0,350	0,2227	Valid
3	0,450	0,2227	Valid
4	0,565	0,2227	Valid
5	0,393	0,2227	Valid
6	0,374	0,2227	Valid
7	0,639	0,2227	Valid
8	0,349	0,2227	Valid
9	0,345	0,2227	Valid
10	0,578	0,2227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

5) Variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

Dari hasil penelitian terhadap 78 responden dengan 10 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,510	0,2227	Valid
2	0,408	0,2227	Valid
3	0,467	0,2227	Valid
4	0,618	0,2227	Valid
5	0,674	0,2227	Valid
6	0,486	0,2227	Valid
7	0,539	0,2227	Valid
8	0,652	0,2227	Valid
9	0,534	0,2227	Valid
10	0,526	0,2227	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk mengetahui apakah instrument dapat dipergunakan lebih lanjut atau tidak, maka kuesioner terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat kehandalannya. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, alat ukur tersebut dapat dikatakan reliable. Pengukuran reliabilitas dilakukan apabila nilai Alpha lebih dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Adapun hasil uji Reliabilitas dapat diperoleh nilai alpha untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,772, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,745, Motivasi (X3) sebesar 0,679, Kompetensi (X4) sebesar 0,684 dan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) sebesar 0,722. Jadi semua instrumen pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbachs alphanya* lebih dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Uji multikolinieritas dalam penelitian dapat diketahui dengan melihat angka *variance inflation factor* (VIF) dan

tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,963	1,038
Budaya Organisasi (X_2)	0,800	1,250
Motivasi (X_3)	0,918	1,089
Kompetensi (X_4)	0,854	1,171

Hasil uji multikolinieritas di atas di ketahui besarnya VIF masing-masing kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

b. Autokorelasi

Uji Autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Durbin Watson Statistic (D.W)*. Tabel dibawah ini dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1,706 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 60 dan jumlah variabel bebas 4, maka di tabel Durbin – Watson akan di dapat nilai dL sebesar 1,222 dan dU sebesar 1,726.

Jika nilai $du < d < 4 - du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai durbin watson dalam tabel durbin watson (k, n) jadi (4, 35). (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai du dan dl maka nilai du dan dl adalah 1,726 dan 1,222. Maka autokorelasinya diantara $1,222 < 1,722 < 1,726$. Karena nilai durbin watson dibawan nilai dudan dl, maka dapat disimpulkan terjadinya autokorelasi.

Tabel 7
Hasil Uji Durbin-Watson

R	R^2	Adj R^2	DW
0,696	0,485	0,456	1,722

Sumber : Data primer yang telah diolah 2025

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Dari *output correlations* dapat diketahui nilai untuk $X_1 = 0,758$, $X_2 = 0,870$, $X_3 = 0,913$ dan $X_4 = 0,818$. Karena nilai signifikan korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1,082	0278	Tidak ada heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_2)	0,195	0,846	
Motivasi (X_3)	-0,916	0,363	
Kompetensi (X_4)	-0,282	0,778	

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2025

3.2 Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam analisis regresi linier berganda disini yang menjadi variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) sedangkan untuk variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y).

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Budaya Organisasi

X_3 : Motivasi

X_4 : Kompetensi

e : Standart

Dari hasil kuesioner yang diperoleh dari responden, maka disini penulis mengolah data dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil daripada kuesioner tersebut yang kemudian dapat diimplementasikan dalam bentuk analisis sebagai berikut :

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11.293	6,991		-1.615	.111

Gaya Kepemimpinan	.254	.061	.356	4.153	.000
Budaya Organisasi	.374	.088	.402	4.279	.000
Motivasi	.393	.135	.255	2.904	.000
Kompetensi	.427	.099	.393	4.318	.000

Sumber: Data diolah 2025

Dengan demikian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -11,293 + 0,254X_1 + 0,374X_2 + 0,393X_3 + 0,427X_4$$

- Constant (a) sebesar -11,293 yang berarti bila variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi sama dengan nol, atau tetap, tidak ada perubahan, maka Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo menurun 11,293
- b_1 sebesar 0,254 bila variabel Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo akan naik dengan asumsi variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi dianggap konstan.
- b_2 sebesar 0,374 bila variabel Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo ikut naik dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi dianggap konstan.
- b_3 sebesar 0,393 bila variabel Motivasi ditambah maka Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo ikut meningkat dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi konstan
- b_4 sebesar 0,427 bila variabel Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo ikut meningkat dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi konstan.

Dengan demikian Berdasarkan estimasi persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa Motivasi memiliki nilai koefisien paling tinggi diantara variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo.

2. Uji Ketepatan Model

a. Analisis Uji-t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independent untuk Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) terhadap variabel dependen yang berupa Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y). Adapun dari hasil analisis regresi pada Tabel menunjukkan tingkat

signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa seluruh variabel independen secara parsial memiliki hubungan dengan variabel dependennya.

- 1). Uji-t yang berkaitan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

Langkah-langkah pengujian :

- a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

$H_a : \beta_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

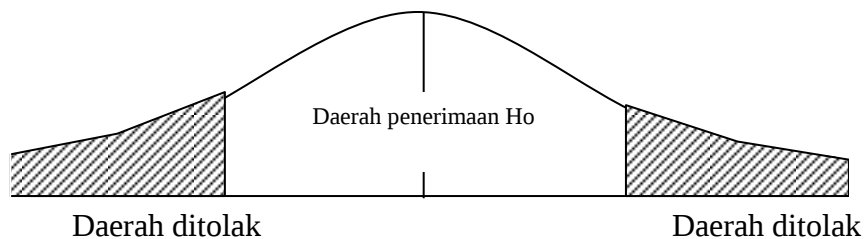
- b) Level of signifikan (α) = 0,05

- c). Nilai t tabel = $t_{\frac{\alpha}{2}} : (n - k - 1)$

- d). Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



- e) Keputusan

karena $t_{\text{hitung}} = 4,153 > t_{\text{tabel}} = 2,004$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

- 2). Uji-t yang berkaitan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

Langkah-langkah pengujian :

- a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

$H_a : \beta_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

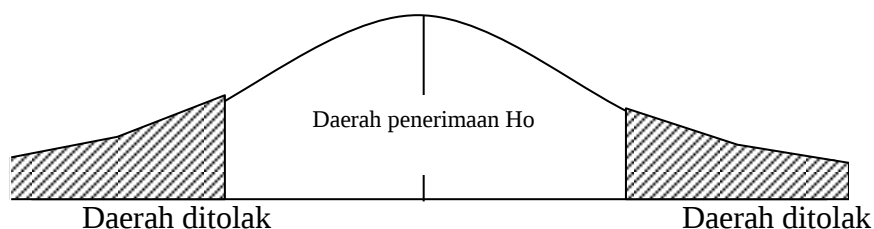
b) Level of signifikan (α) = 0,05

c3). Nilai t tabel = $t_{\frac{\alpha}{2}} : (n - k - 1)$

d). Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{-hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $t \text{ hitung} < -t \text{ table}$



e) Keputusan

Karena $t \text{ hitung } 4,279 > t \text{ tabel } 2,004$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

3). Uji-t yang berkaitan antara Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

$H_a : \beta_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

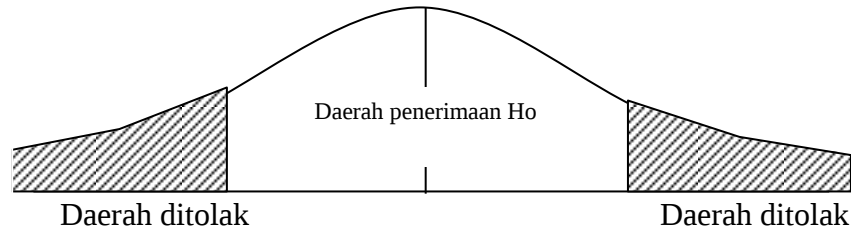
b) Level of signifikan (α) = 0,05

c). Nilai t tabel = $t_{\frac{\alpha}{2}} : (n - k - 1)$

d). Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{-hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



e) Keputusan

Karena $t \text{ hitung } 2,904 > t \text{ tabel } 2,004$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

4). Uji-t yang berkaitan antara Kompetensi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

$H_a : \beta_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) .

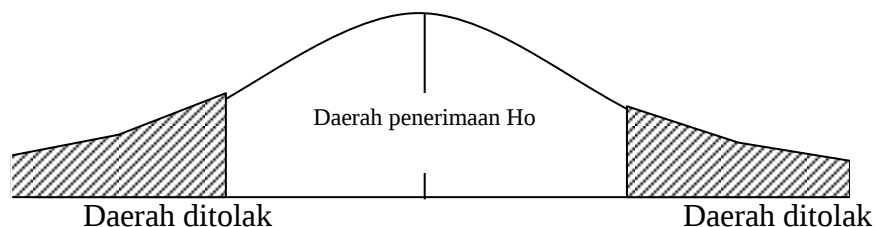
b) Level of signifikan (α) = 0,05

c). Nilai t tabel = $t_{\frac{\alpha}{2}} : (n - k - 1)$

d). Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{-hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



5) Keputusan

Karena t hitung $4,318 > t$ tabel $2,004$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y).

b. Analisis Uji F

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

Adapun langkah – langkah penyajian :

1) Komposisi hipotesis

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 > 0$, artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y)

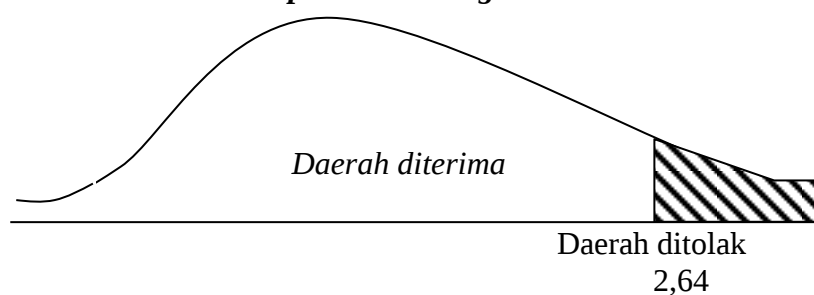
2). Level of significant (α) = 0,05

$$\begin{aligned} 3). \text{ Nilai } t \text{ tabel} &= F_{0,05} (K) (N - 1 - K) \\ &= F_{0,05} (4) (78 - 1 - 4) \\ &= F_{0,05 : 74} \\ &= 2,64 \end{aligned}$$

4). Kriteria pengujian

H_a diterima apabila F hitung $< F$ tabel

H_0 ditolak apabila F hitung $> F$ tabel



5) Nilai F Hitung

Dengan menggunakan olah data SPSS, maka diperoleh F hitung sebesar 17,15

6). Keputusan

Karena F hitung sebesar $17,157 > F\text{-tabel } 2,64$ yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) secara bersama-sama atau simultan mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo di , karena nilai Karena F hitung = $17,157 > F \text{ tabel } = 2,64$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo) yang ditunjukkan dengan prosentase.

Setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,456. Artinya bahwa 45,6% variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan Sukoharjo (Y) sangat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kompetensi (X_4) sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan dan sebagainya diluar variabel yang diteliti.

4. KESIMPULAN

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo.
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo.
- 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo.
- 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo.
- 5) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo.
- 6) Dari keempat variabel tersebut, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kabupaten Sukoharjo adalah Kompetensi, karena nilai $b_4X_4 (0,427) > b_3X_3 (0,393) > b_2X_2 (0,374) > b_1X_1 (0,254)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Farihatunnada. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 223–231. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.424>
- Gulo, F. P., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kewirausahaan Terhadap Kinerja Umkm Di Kabupaten Nias Barat. *E-Qien*, 9(2), 44–48.
- Nugraha, A. G., & Heliyani, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 187–197. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i2.2697>