

## ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN UKM PROVINSI SULAWESI BARAT

M. Mukhtar

STIE Muhammadiyah Mamuju

Email: mukhtarmm@yahoo.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat. Variabel yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang dimaksud yakni Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 75 orang. Oleh karena populasi relative kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputerisasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai.

### Abstract

*This study aims to analyze the factors that affect the Performance of Employees in the Office of Cooperatives, Industry, Trade and SMEs in West Sulawesi Province. Variables used to measure the factors in question namely the Style of Leadership, Workload and Discipline. The population in this study were all employees in the Department of Cooperatives, Industry, Trade and SMEs of West Sulawesi Province, amounting to 75 people. Because the population is relatively small, sampling uses a saturated sampling technique, where all members of the population are used as respondents. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the help of a SPSS computerized program. The results showed that partially or simultaneously variables of Leadership Style, Workload and Discipline had a significant influence on Employee Performance.*

**Keyword:** Leadership Style, Workload, Discipline and Employee Performance.

### 1. Pendahuluan

Suatu organisasi atau instansi birokrasi pemerintahan sangat dituntut untuk menghasilkan kinerja yang

maksimal, salah satu cara melalui model kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk

melakukan pekerjaan, ini menjadi bagian yang penting dalam memahami perilaku kerja setiap pegawai dalam bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dihadapinya. Pemimpin yang baik akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap dan perilaku sebagai pemimpin yang baik.

Konsep kepemimpinan pertama kali diformulasikan oleh Burns tahun 1978 dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikutnya saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin tersebut akan mencoba untuk menimbulkan kesadaran dari para pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan dan bukan berdasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Pada berbagai aspek dalam berorganisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di setiap kegiatan organisasi.

Beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai, beban kerja dapat menjadi penghalang bagi tercapainya kinerja pegawai yang efektif, dari hasil observasi yang telah dilakukan pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat masih terdapat pegawai yang merasa memiliki beban kerja yang berat karena volume pekerjaan yang belum terbagi dengan baik dan merata pada setiap lini atau bagian pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin sebagai bagian dari perilaku dalam derajat yang lebih tinggi. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikrenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan

yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

Mengacu pada uraian sebelumnya, maka perlu dilakukan analisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja serta disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

## **2. Kajian Pustaka**

### **a. Manajemen Sumber Daya**

#### **Manusia**

Menurut Mangkunegara (2010:42) manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Menurut Morrison (2011:87) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, yang tertuang dalam tujuan individu maupun dalam tujuan organisasi, senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerja. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu

pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi manajerial.

### **b. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2012:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Thoah (2010:49)

mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Herujito (2016:188) gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”. Sedangkan menurut Supardi (2011:24), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Menurut Kartono (2012:34) menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif

dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya jika terjadi resiko dalam pekerjaan.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

**c. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Dengan adanya penentuan waktu dan volume maka diharapkan setiap pegawai dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Agar diperoleh pengertian beban kerja yang

lebih jelas berikut dikemukakan pengertian menurut beberapa para ahli antara lain Sukardiman (2011:210) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi.

Menurut Haryanto (2012:38) mengemukakan beban kerja bagian dari jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja.

Target beban kerja ditentukan berdasarkan rencana kerja atau sasaran yang harus dicapai oleh setiap jabatan, misalnya mingguan atau bulanan. Volume beban kerja datanya terdapat pada setiap unit kerja, sedangkan norma waktu hingga kini belum banyak diperoleh sehingga dapat dijadikan

suatu faktor tetap yang sangat menentukan dalam analisis beban kerja. Teknik perhitungan yang digunakan adalah teknik perhitungan yang bersifat “*praktis empiris*”, yaitu perhitungan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman basis pelaksanaan kerja masa lalu. Dalam pengukuran kerja dilakukan berdasarkan sifat beban kerja pada masing-masing jabatan.

Menurut Soleman (2011:85) indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tugas meliputi : tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat
- 2) Organisasi Kerja meliputi : lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya
- 3) Lingkungan Kerja meliputi : lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 4) *Stresor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh,

status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya),

- 5) Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu

#### **d. Pengertian Disiplin**

Menurut Yuwono (2009:89) disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi, bahwa disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

Selanjutnya pengertian disiplin menurut Nitisemino (2012:99), yaitu

Kedisiplinan lebih dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan pengaturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Senada dengan Nitisemino, sebagaimana dikutip oleh Moenir, (2011:47) disiplin merupakan ketaatan yang bersifat impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin merupakan satu-satunya jalan atau sarana untuk mempertahankan adanya eksistensi dari organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Handoko (2011:56), mengatakan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan adanya sanksi.

Kemudian menurut Juanda (2010:91) menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah : “Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya”.

Selanjutnya Juanda (2010:83), menyebutkan bahwa disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut disiplin waktu dan disiplin terhadap perbuatan dan tingkah laku sesuai dengan tata kerja. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mempertahankan dan melangsungkan kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Juanda (2010:63), sebagai berikut dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi.

Menurut Moenir (2011:78), indikator disiplin menyangkut dua hal, yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin terhadap waktu, yang artinya apabila sesuatu telah ditetapkan, misalnya dimulai jam 08.00 WITA (pagi) maka harus tepat jam 08.00 WITA (pagi). Contohnya adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan mengenai masuk jam kerja.
- 2) Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, artinya keharusan seseorang untuk mengikuti dengan

ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan dengan standar. Dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dalam arti dapat sesuai dengan ketepatan dengan penyelesaian pekerjaan mengikuti tata cara kerja yang berlaku dan sebagainya

**e. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut pendapat Soleman (2011:116) kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan hasil kerja, kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan pegawai

dalam organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Soleman 2011:816).

Menurut Jakcson (2009:75) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil sesuai yang diharapkan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Jakcson (2009:55) tentang pengukuran kinerja yaitu dengan cara mempertimbangkan kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan (baik atau tidak mutunya).



Menurut Soleman (2011:73) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam yaitu:

1) Kualitas

Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan sebuah organisasi.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari

persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas kerja dalam organisasi.

4) Efektivitas

Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi pegawai terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya pegawai.

6) Komitmen kerja

Merupakan tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan

eksplanatori yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih, yakni variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 75 orang. Oleh karena populasi relative kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputerisasi *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Menurut Sugiyono (2011:42) merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan penghitungan statistik dengan menggunakan komputer. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel

yang dipergunakan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Alfa (kostanta)

$b_1$ - $b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Beban Kerja

$X_3$  = Disiplin

e = Standart Error

Pengukuran instrument penelitian ini adalah menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur variabel peneliti menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan berupa tanggapan responden yang diberi bobot angka, seperti berikut ini :

1. Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Setuju diberi bobot 4
3. Kurang setuju diberi bobot 3
4. Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju bobot 1

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada perubahan variabel. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai  $R^2$  yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2012:115)

Untuk uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t), pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai statistik dengan nilai kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka kita terima hipotesis alternatif yang

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

##### **a. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Barat merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan dibidang Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur

menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Untuk Uji signifikansi simultan (Uji statistik F), pengambilan keputusannya adalah membandingkan nilai f hasil perhitungan dengan Fmenurut tabel. Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  maka hipotesis alternatif menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 390 ayat (1), mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi urusan pemerintahan dibidang Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi.

Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM, dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan

fungsi perumusan, penetapan, pengaturan dan koordinasi kebijakan teknis urusan bidang Perdagangan, Perindustrian, koperasi dan usaha kecil menengah, fasilitasi dan pengembangan usaha; penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian bidang Perdagangan Perindustrian, koperasi dan usaha kecil menengah, fasilitasi dan pengembangan usaha, memberikan saran pertimbangan dan rekomendasi kepada Gubernur mengenai Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM sebagai bahan penetapan kebijakan umum Pemerintah Provinsi, pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas Perdagangan, Perindustrian, koperasi dan usaha kecil menengah, fasilitasi dan pengembangan usaha, penyelenggaraan koordinasi dan kerja sama dalam rangka tugas dan fungsi Dinas menyelenggarakan koordinasi dengan Pemerintahan dan Pembangunan dalam pelaksanaan

tugas di Kabupaten/Kota dan pengkoordinasian dan pembinaan UPTD dalam memberikan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang - undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif penyelenggara pelayanan

**b. Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat secara satu persatu terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t_{hitung}$  daengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Uji t mempunyai pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil uji t dalam penelitian ini:

**Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.902	1.684		1.743	.083
Gaya Kepemimpinan	6.076	6.164	6.160	6.497	.001

BebanKerja	3.042	3.061	3.062	3.063	.009
Disiplin	3.121	3.126	3.129	3.134	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil analisis statistik coefficients kolom Sig pada tabel 1, pengujian masing-masing variabel secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil analisis untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), diperoleh nilai Sig = 0,001, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0,001 <  $\alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung} = 6,497 > t_{tabel} = 1,95862$ . Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
2. Hasil analisis untuk variabel beban kerja (X2), diperoleh nilai Sig = 0,009, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0.009 >  $\alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung} = 3,063 > t_{tabel} = 1,95862$ . Hal ini berarti beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

3. Hasil analisis untuk variabel disiplin (X3), diperoleh nilai Sig = 0,006, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa nilai Sig = 0.006 >  $\alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung} = 3,134 > t_{tabel} = 1,95862$ . Hal ini berarti beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil analisis statistik *Coefficients* pada pada tabel 1, dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta atau  $a = 1,902$  serta koefisien regresi X1 = 6,076, X2 = 3,042 dan X3 = 3,121 sehingga dapat dibuat persamaan regresi linear berganda antara gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2) dan disiplin (X3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

$$Y=1,902+6,076X_1+3,042X_2+3,121X_3+ e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta

Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 1,902 yang artinya bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin dalam keadaan tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 1,902.

2.  $b_1 = 6,076$ , yang artinya bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 6,076 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan

3.  $b_2 = 3,042$ , yang artinya bahwa jika variabel beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,042 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

4.  $b_3 = 3,121$ , yang artinya bahwa jika variabel disiplin meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 3,042 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan.

5. Dari ketiga variabel independen tersebut, maka variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) paling dominan berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan paling besar jika di banding dengan variabel beban kerja yaitu sebesar 6,076. Oleh karena itu, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**c. Uji F (Uji Simultan)**

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat secara simultan terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila  $F_{hitung} >$

$F_{\text{tabel}}$  dengan nilai probabilitas kesalahan uji F dalam penelitian ini: lebih kecil dari 0,05 (5%). Berikut hasil

**Tabel 2. ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.017	2	.509	16.138	.002 <sup>a</sup>
	Residual	266.369	72	3.700		
	Total	267.387	74			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai Sig = 0,002, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa tingkat Sig = 0,002 <  $\alpha = 0,05$ ,  $F_{\text{hitung}} = 16,138 > F_{\text{tabel}} = 3,12$ . Maka hal ini berarti bahwa secara empiris data mendukung hipotesis yang

diajukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.

#### d. Uji R<sup>2</sup> (Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi)

**Tabel 3. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.764	.768	1.923

Sumber; Hasil olah data, 2020

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,762 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, artinya bahwa korelasi antara variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin sebesar 0,762 atau 76,2%.

Adapun koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,764 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi

Sulawesi Barat sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linier berganda secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat.
2. Variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan UKM Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai Koefisien Beta yang paling tinggi, yaitu 6,076.

## Daftar Pustaka

- Ghozali Imam, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan SPSS Multivariat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Haryanto Prayoga, 2012. *Faktor Internal yang Mempengaruhi*

*Perilaku Organisasi*. Jurnal Populis vol. 8 No.2

Hasibuan S P Malayu, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Herujito, 2016. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta

Istijanto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit Albeta, Bandung

Jackson, 2009. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta

Kartono Widjaja, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Kurnia Maya Sari, 2010. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung

Mangkunegara A.A. Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit Erlangga

Morrison, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Soleman, 2011. *Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Surabaya. Penerbit Pelita Pustaka

Sukardiman, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia



Supardi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung

Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Suwanto, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta

Thoha, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Rineka Cipta