MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI KOTA KEDIRI

Ilham Eka Mardika[1], Ahmad Jauhari[2], Heru Sutapa[3]
Manajemen/Ekonomi, Universitas Islam Kadiri
ilhameka082@gmail.com,ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id,herusutapa@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaksan adakah pengaruh Kepemimpinan Situasional, Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada DinKop Kota Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan mengambil pegawai sebanyak 41 responden. Teknik analiasis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DinKop Kota Kediri, secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DinKop Kota Kediri, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DinKop Kota Kediri. Secara simultan kepemimpinan situasional,komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DinKop Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada R *Square* yaitu sebesar 0,558 atau 55,8% artinya kepemimpinan situasional,komitmen dan kompetensi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 55,8% sisanya sebesar 44,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan situasional, Komitmen, Kompetensi

Abstract

This study aims to explain whether the influence of Situational Leadership, Commitment and Competence on Employee Performance at DinKop Kediri City. This research is a study with a quantitative approach, the sampling technique used is saturated sampling technique, by taking 41 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that partially situational leadership has a significant effect on the performance of Kediri City DinKop employees, partially commitment has a significant effect on the performance of Kediri City DinKop employees, and competence has a significant effect on the performance of Kediri City DinKop employees. Simultaneously, situational leadership, commitment and competence have a significant effect on the performance of Kediri City DinKop employees. Based on the research results, the coefficient of determination contained in R Square is 0.558 or 55.8%, meaning that situational leadership, commitment and competence affect the performance variable by 55.8%, the remaining 44.2% of the performance variable is influenced by other independent variables not mentioned in this study.

Keywords: *situational leadership, commitment, competence*

***A*rticle History**
Received: Oktober 2024
Reviewed: Oktober 2024
Published: Oktober 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Perkembangan era globalisasi menghadirkan sejumlah kesulitan bagi koperasi. "Perubahan gaya hidup yang cepat dan tidak menentu, terutama oleh generasi milenial, yang secara signifikan dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan teknologi informasi, robotika, kecerdasan buatan, transportasi, dan komunikasi," adalah penyebab utama dari kesulitan-kesulitan ini. Gaya hidup generasi milenial ditentukan oleh kebutuhan mereka yang terus-menerus akan hal-hal yang lebih aman, lebih terjangkau, lebih cepat, dan lebih mudah.

Organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia mereka, dan keberhasilan atau kegagalan mereka dapat berdampak besar pada keseluruhan bisnis. Sumber daya manusia sebuah organisasi sangat penting karena mereka secara aktif berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi dan berfungsi sebagai perencana. Administrasi SDM yang efektif sangat penting, mengingat relevansi yang sangat besar dari bidang keahlian ini. Dengan demikian, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Para pemimpin yang menggunakan kepemimpinan situasional seperti ini sering kali menyesuaikan filosofi kepemimpinan mereka saat ini dengan tahap perkembangan anggota, atau lebih khusus lagi, sejauh mana setiap anggota siap untuk melakukan setiap tugas. Tujuan dari kepemimpinan situasional adalah untuk mengintegrasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang sudah ada (Sondang Siagian 2016:31).

Faktor lain yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Orang yang tidak memiliki komitmen dapat menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Orang yang tidak memiliki komitmen yang tinggi dapat memprioritaskan untuk mencari pekerjaan lain. Di sisi lain, mereka yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan berpartisipasi dalam organisasi secara lebih aktif dan membantu membawa perbaikankomitmen pegawai dapat diartikan sebagai keterikatan terhadap tujuan lembaga atau organisasi.

Perusahaan harus fokus pada faktor kompetensi karyawan di dalam organisasi atau perusahaan, karena kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, selain elemen kepemimpinan dan tingkat komitmen. Kompetensi mencakup kualitas mendasar yang membedakan setiap orang atau pekerja dari yang lain. Individu memiliki kemampuan yang berbeda yang menunjukkan kemahiran atau keahlian mereka dalam bidang tertentu, dan ini dipandang sebagai keuntungan dalam bidang tertentu.

. Organisasi mengupayakan kinerja karyawan yang optimal karena keberhasilan pencapaian kinerja yang baik memungkinkan tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan karyawan yang tinggi juga dapat menguntungkan perusahaan secara keseluruhan dan meningkatkan kepercayaan terhadap instansi yang bersangkutan di kalangan masyarakat umum dan pemerintah. Sejalan dengan peran dan tanggung jawabnya yang unik, orang atau kelompok dalam suatu organisasi "berkinerja" ketika mereka mencapai hasil kerja yang memajukan tujuan organisasi yang bersangkutan.

Di bawah pimpinan Kepala Dinas dan berada di bawah kewenangan Walikota melalui Sekretaris Daerah, Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja atau yang lebih dikenal dengan sebutan Dinkop UMTK merupakan organisasi yang ditunjuk sebagai penyelenggara Pemerintah Daerah, khususnya di bidang koperasi, usaha mikro dan tenaga kerja. Kepala Dinas dapat menugaskan Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, salah satu Kepala Seksi, dan Kepala Seksi untuk menggantikannya apabila berhalangan. Dinkop UMTK Kota Kediri merupakan bagian dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan perangkat pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil observasi fenomena yang terdapat pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Tenaga Kerja (UMTK) Kota Kediri dimana pemimpin yang sering keluar kantor memungkinkan kurangnya pengawasan langsung ke pegawai. Sebagian pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Tenaga Kerja (UMTK) Kota Kediri masih ada yang belum mumpuni dalam mengerjakan tugasnya dan beberapa juga masih memiliki komitmen yang rendah saat menjalankan tugasnya. Untuk itu berdasarkan urian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Tenaga Kerja (Umtk) Kota Kediri".

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Situasional

Menurut Wendy Sepmady (2021:37) Menurut teori kepemimpinan situasional, para pemimpin menyadari perilaku mereka sendiri, karakteristik bawahan mereka, dan keadaan tertentu. Selain itu, pemimpin harus terampil dalam mendiagnosis perilaku manusia. Menurut Sondang Siagian (2016:31) "Para pemimpin yang menggunakan kepemimpinan situasional seperti ini sering kali menyesuaikan filosofi kepemimpinan mereka saat ini dengan tahap perkembangan anggota, atau lebih khusus lagi, sejauh mana setiap anggota siap untuk melakukan setiap tugas. Tujuan dari kepemimpinan situasional adalah untuk mengintegrasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang sudah ada".

Menurut Sondang Siagian (2016:40) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan situasional dimana seorang pemimpin yang harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya:

1. Budaya Organisasi
   Peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membantu pemahaman terhadap lingkungan dan respon yang tepat terhadapnya. Akibatnya, budaya memiliki dampak besar pada gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin untuk menilai kesehatan perusahaan secara umum dan memutuskan langkah apa yang harus diambil untuk menjadi pemimpin yang efektif.
2. Faktor Gaya Kepengikutan
   Perilaku positif atau negatif dapat dihasilkan dari pertukaran antara manajer dan bawahan, menurut gagasan LMX (Leader Member Exchange). Hal ini menunjukkan bahwa setiap bawahan memiliki kepribadian yang berbeda, oleh karena itu pemimpin harus memodifikasi gaya kepemimpinannya. Relevansi tugas sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif, dan hampir semua pemimpin hebat selalu memodifikasi pendekatan mereka.
3. Keterampilan Kepemimpinan
   Gaya kepemimpinan adalah faktor utama dalam kepemimpinan yang efektif, dan gaya seorang pemimpin adalah fungsi dari keahlian mereka.

Menurut Sedarmayanti (2011:23) 'terdapat empat indikator gaya kepemimpinan situasional yaitu mengarahkan (telling), melatih (selling), partisipasi (participating), dan mendelegasikan (delegating).

1. Mengarahkan (*Telling*)
   Dalam situasi ini, bawahan harus diberi instruksi tambahan mengenai bagaimana melaksanakan tanggung jawab mereka dan diberi pengarahan tentang kebijakan dan pedoman perusahaan.
2. Melatih (*Selling*)
   Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang tinggi masih diperlukan pada tahap kedua, ketika bawahan mulai memahami tanggung jawab mereka, karena mereka belum siap untuk bertanggung jawab secara penuh. Namun, pada titik ini, dukungan dan kepercayaan diri pemimpin terhadap bawahannya dapat diperkuat.
3. Partisipasi (*Participating*)
   Tahap ketiga ditandai dengan bakat dan dorongan yang tinggi dari bawahan untuk sukses, karena mereka secara aktif mengejar otoritas yang lebih besar. Orientasi tugas yang rendah dan orientasi interpersonal yang kuat adalah filosofi kepemimpinan yang cocok pada tahap ini.

Komitmen

"Komitmen pegawai adalah tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan-tujuannya, dan berharap untuk tetap menjadi karyawan di organisasi tersebut" (Robbins dan Judge, 2015:47). Menurut Utaminingsih (2014:162) Menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, diantaranya:

1. Aspek personal

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dimensi pribadi mencakup variabel seperti usia, jenis kelamin, pencapaian pendidikan, pekerjaan sebelumnya, dan sebagainya.

2. Sifat pekerjaan
   Cakupan tanggung jawab, kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan, dan faktor lainnya, semuanya berkontribusi pada sifat pekerjaan.
3. Struktur organisasi
   Komponen ini memperhitungkan hal-hal seperti ukuran organisasi, struktur, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat otoritas manajerial atas staf.
4. Pengalaman kerja
   Tingkat pengabdian seorang karyawan kepada perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja mereka. Mungkin ada perbedaan dalam tingkat dedikasi antara pekerja yang telah bekerja di perusahaan selama beberapa tahun dan pekerja yang telah bekerja di perusahaan selama puluhan tahun.

Menurut Robbins dan Judge (2015:47) Adapun indikator komitmen pegawai menurut indikator pada komitmen organisasi antara lain :

1. Keterikatan Afectif
   Komitmen dapat didefinisikan sebagai sejauh mana orang memiliki penilaian yang baik terhadap perasaan mereka tentang organisasi dan merasa terikat secara psikologis dengannya. Keinginan untuk mendapatkan kenyamanan, keamanan, dan keuntungan lain yang diyakini tidak dapat diperoleh dari orang atau kelompok lain memunculkan dan menumbuhkan komitmen semacam ini.
2. Komitmen Berkelanjutan
   Tingkat keterikatan emosional yang dimiliki seseorang terhadap suatu organisasi karena biaya yang akan mereka keluarkan jika mereka memutuskan untuk keluar. Anggota organisasi menimbang keuntungan dan kerugian bergabung atau berpartisipasi dalam organisasi dalam konteks komitmen ini.
3. Normatif Komitmen
   Tingkat keterikatan psikologis seseorang terhadap organisasi yang berasal dari kewajiban moral untuk menjunjung tinggi ikatan dengan organisasi. Dalam hal ini, memotivasi anggota untuk bertahan dan memberikan kontribusi materi dan non-materi untuk kelangsungan hidup organisasi. Jika orang tidak mengambil tindakan untuk menjunjung tinggi komitmen moral ini, mereka akan merasa tidak nyaman dan bersalah.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:271) "menjelaskan bahwa kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan suatu kegiatan atau melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut". Menurut Sudarmanto (2014:54) secara terperinci menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai
   Kepercayaan dan nilai mencerminkan sikap dan perilaku seseorang. Individu yang kurang kreatif dan inovatif dalam pekerjaan cenderung tidak mampu menggali hal-hal baru dan menantang.
2. Keahlian atau Keterampilan
   Kompetensi sangat bergantung pada keahlian atau kemampuan. Meningkatkan kompetensi seseorang dapat dicapai melalui pelatihan, pengalaman, dan pengembangan di sektor terkait.
3. Pengalaman
   Pengalaman seseorang dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensinya. Pengalaman memungkinkan seseorang menemukan hal baru yang perlu dipelajari dan dikembangkan untuk meningkatkan kompetensinya.

Menurut Sudarmanto (2014:53) adapun beberapa indikator kompetensi yaitu:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Sikap (attitude)
   Sikap adalah kepribadian yang dipelajari seseorang melalui kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada dalam diri individu akan mempengaruhi warna atau corak tingkah laku dan perbuatannya.
2. Pengetahuan (knowledge)
   Pengetahuan adalah wawasan atau informasi yang diperoleh seseorang dalam bidang tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya, serta pengetahuan untuk menyelesaikan masalah yang ada di pekerjaan.
3. Kemampuan (Skill)
   Kemampuan adalah kemampuan individu dalam menjalankan tugas fisik dan mental tertentu. Bisa juga kemampuan komunikasi yang baik kepada rekan kerja ataupun atasan.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2019:123) berpendapat bahwa "pekerjaan yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi menghasilkan kinerja karyawan. Kinerja, kemudian, adalah jumlah dan kualitas output yang dihasilkan oleh pekerja". Menurut Wibowo (2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Personal Factor
   Terdiri dari dorongan, dedikasi, serta tingkat keahlian dan kompetensi seseorang.
2. Leadership Factor
   Membahas standar bantuan, arahan, dan dorongan yang diberikan oleh kapten dan manajer tim.
3. Team Factor
   Mencakup standar bantuan yang diberikan oleh rekan kerja di dalam organisasi.
4. System Factor
   Termasuk fasilitas dan sistem kerja yang tealah ditawarkan oleh organisasi.
5. Contextual Factor
   Menggabungkan tingkat ketegangan dan perubahan di lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Sopiah & Sangadji (2018:351) ada beberapa indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas Kerja
   Dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, Anda dapat menunjukkan kerapian, ketepatan, dan relevansi hasil pekerjaan Anda. Pekerjaan yang berkualitas tinggi dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan saat menyelesaikan tugas, yang dapat membantu kemajuan bisnis.
2. Kuantitas Kerja
   Menunjukkan berapa banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan sekaligus sesuai dengan tujuan bisnis.
3. Ketepatan Waktu
   Sejauh mana pekerjaan berhasil diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan sebagai tolok ukur pencapaian waktu sehingga kegiatan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

3. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menganalisa pengaruh tiga variabel independen (Kepemimpinan Situasionl,Komitmen,Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja) baik secara parsial maupun simultan. Untuk melakukan penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode survei, dengan meneliti data dari tanggapan survei berbasis kuesioner yang diberikan kepada populasi penelitian (Surjaweni 2015:12). Indikator setiap variabel akan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan pada kuesioner yang selanjutnya akan dibagikan kepada 41 responden. Hasil dari pertanyaan kuesioner tersebut diukur dengan skala

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

likert skala 1-5. Kemudian hasil dari kuesioner akan diolah menggunakan SPSS 25. Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 41 responden dimana semua bagian populasi digunakan menjadi sampelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji hipotesis t dan F, koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan gambaran identitas responden dimana mayoritas pegawai adalah laki-laki sebesar 56%, Berdasarkan usia mayoritas pada rentang 41-50 tahun dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah Sarjana (S1) dan pendapatan paling banyak di kisaran 2.500.000-5.000.000.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Variabel	Regresi (B)	T Hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Kepemimpinan Situasional)	0,168	2,218	0,033	Ha1 Diterima
X2 (Komitmen)	0,215	2,505	0,017	Ha2 Diterima
X3 (Kompetensi)	0,287	4,133	0,000	Ha3 Diterima
Konstanta (a)			1,294	
Nilai Korelasi (R)			0,747	
Nilai Koefisien Korelasi (R^2)			0,558	
F Hitung			15,545	
Sig F			0,000	Ha4 Diterima
Y			Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri	

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 1. Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 1. Kinerja tanpa dipengaruhi apapun memiliki nilai sebesar 1,294, dan variabel kepemimpinan situasional (X1) setiap kenaikan satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,168 satuan, komitmen (X2) setiap naik satu satuan akan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 0,215 satuan, dan komitmen setiap naik satu satuan akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 0,287 satuan.

Uji t

Dari hasil perhitungan uji t, t tabel diketahui 2,022 (df=n-k) dengan taraf sig 0,050. Pada variabel kepemimpinan situasional (X1) t hitung yang didapatkan sebesar lebih besar dari t tabel, dengan sig 0,033 lebih kecil dari 0,050. Jadi dapat disimpulkan H_a1 diterima dan $H_0 1$ ditolak. Artinya secara parsial kepemimpinan situsional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri (Y). Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Kadek et al. (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada variabel komitmen (X2) t hitung yang didapatkan sebesar lebih besar dari t tabel, dengan sig 0,017 lebih kecil dari 0,050. Jadi dapat disimpulkan H_a2 diterima dan $H_0 2$ ditolak. Artinya secara parsial komitmen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri (Y). Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Inoprasetyo & Nurhasanah (2021) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Pada variabel kompetensi (X3) t hitung yang didapatkan sebesar lebih besar dari t tabel, dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,050. Jadi dapat disimpulkan H_a3 diterima dan $H_0 3$ ditolak. Artinya secara parsial kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri (Y). Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan Niken Larasati (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji F

Berdasarkan tabel 1 hasil olah data diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 15,545 lebih besar dari F tabel 2,858 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka H_a4 diterima dan H_04 ditolak artinya kepemimpinan situasional (X1), komitmen (X2) dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri (Y).

Koefisien Determinasi

Dari tabel 1 dapat dilihat nilai R = 0,747 yang artinya koefisien korelasi kepemimpinan situasional, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai searah dan kuat, dan R *square* = 0,558 atau 55,8% dengan interpretasi variabel kepemimpinan situasional, komitmen dan kompetensi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 55,8% sisanya sebesar 44,2% variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel independent lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menghasilkan simpulan yang pertama, variabel kepemimpinan situasional secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sampai batas tertentu. temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan naik berbanding lurus dengan kepemimpinan situasional yang ditampilkan oleh pemimpin Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri. Kedua variabel komitmen karyawan secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja pegawai. temuan ini menunjukkan bahwa dedikasi karyawan akan meningkatkan kinerja pegawai juga. Ketiga variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja mereka. Keempat variabel kepemimpinan situasional, komitmen karyawan, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran bagi pihak instansi, pada penelitian variabel kepemimpinan situasional Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri yang dimiliki oleh pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang sangat tinggi. maka dari itu harus tetap dipertahankan agar kinerja pegawai senantiasa terjaga dan akan terus meningkat. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dapat sangat dipengaruhi oleh komitmen karyawan yang berubah-ubah pada Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri. pegawai harus secara konsisten menjunjung tinggi komitmen mereka terhadap organisasi agar kinerja dapat mengikuti dan agar pimpinan dapat terus percaya kepada mereka. Dan yang terakhir pada variabel kompetensi Dinas Koperasi UMTK Kota Kediri yang dimiliki oleh pegawai cukup tinggi mempengaruhi kinerjanya. maka dari itu untuk pegawai yang masih merasa kurang berkompeten saat mengerjakan tugasnya harus selalu mencari wawasan yang bermanfaat guna untuk mengembangkan kompetensi pada diri mereka sendiri.

Daftar Referensi

Sondang P. Siagian. (2016). Teori dan Praktek Kepemimpinan (Cet. 2). Rineka Cipta.

Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S. E. , M. Th. (2021). *TEORI KEPEMIMPINAN*. Ahlimedia Book.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke sebelas). Prananda Media Group, Jakarta.

Inoprasetyo, P., & Nurhasanah, N. (2021). KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VERBASAR PERUM PERURI KARAWANG. *BALANCE: Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, *XVIII*(1).

Kadek, F., Gerianta, W., & Ni Made, D. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN DI PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG BADUNG*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 8 No 11 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Larasati, N., & Ekawati, N. (2023). YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu-Kabupaten Brebes. In YUME : Journal of Management (Vol. 6, Issue 3).

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung : Refika Aditama.

Sopiah & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANdi Offset.

Stephen P. Robbins, T. J. (2015). *Organizational Behavior* (18th, berilustrasi ed.). Pearson.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetendi SDM*. Pustaka Pelajar.

Utaminingsih, A. (2014). *PERILAKU ORGANISASI* (P. UB Press, Ed.). Universitas Brawijaya Press (UB Press).

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Rajawali Pers.

Wiratna Surjaweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Cetakan Pertama 2015). Pustaka Baru.