

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN BATU BARA

Poppy Natasha Herly¹, Anshari Putra²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

Email: poppynatashaherly@gmail.com, anshariputra87@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini melibatkan 43 responden sebagai sampel. Berdasarkan hasil analisis statistik, uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 58,269 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,85, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 5,944 lebih besar dari ttabel 2,02108. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi (X2) juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung sebesar $5,888 > 2,02108$, sehingga kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ dengan thitung $2,082 > 2,02108$, yang berarti motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,804, yang berarti 80,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Keywords: kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, competence, and work motivation on employee performance, both simultaneously and partially, at the Office of the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Batu Bara Regency. The study involved 43 respondents as the sample. Based on the statistical analysis results, the simultaneous test shows that the F-count value of 58.269 is greater than the F-table value of 2.85, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. This indicates that the alternative hypothesis (Ha) is accepted and the null hypothesis (H0) is rejected, meaning that transformational leadership, competence, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the transformational leadership variable (X1) has a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count value of 5.944, which is greater than the t-table value of 2.02108. Thus, transformational leadership has a significant effect on performance. The competence variable (X2) also shows significant results with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count of $5.888 > 2.02108$, indicating that competence significantly affects employee performance. Furthermore, the motivation variable has a significance value of $0.044 < 0.05$ and a t-count of $2.082 > 2.02108$, meaning that motivation also has a significant effect on performance. The coefficient of determination shows an Adjusted R Square value of 0.804, which means that 80.4% of the

variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 19.6% is influenced by other factors not included in this study. Therefore, this study confirms the importance of enhancing transformational leadership, competence, and work motivation to improve employee performance.

Keywords: *transformational leadership, competence, work motivation, and employee performance.*

I. PENDAHULUAN

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara beralamat di Jln. Jendral Sudirman, Kelurahan Indrasakti, Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran penting dalam Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara merupakan instansi daerah yang berperan penting dalam mendukung pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, khususnya di bidang pengembangan koperasi dan pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Keberadaan instansi ini sangat strategis karena koperasi dan UMKM merupakan tulang punggung perekonomian daerah, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, dan penguatan ekonomi rakyat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar di berbagai bidang dan unit kerja. Pegawai-pegawai ini memiliki latar belakang pendidikan, jabatan, kelas, masa kerja, dan tugas serta fungsi utama yang berbeda sesuai dengan struktur organisasi dinas tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Permasalahan tersebut antara lain terlihat dari belum optimalnya penyelesaian pekerjaan yang dikarenakan kurangnya inovasi dalam pelaksanaan program kerja, serta perbedaan kualitas hasil kerja antar pegawai. Berikut ini realisasi program kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.

Tabel 1
Data Realisasi Program Kerja Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara Tahun 2025

No	Bidang	Target Kerja	Terealisasi
1	Koperasi	28 Kegiatan	26 Kegiatan
2	Usaha Kecil dan Menengah (UKM)	23 Kegiatan	23 Kegiatan

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara (2026)

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Salah satu indikator Kepemimpinan transformasional adalah motivasi inspiratif yaitu pemimpin yang memiliki kemampuan dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberikan pengaruh positif kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melebihi kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pengembangan kapasitas, kreativitas, dan komitmen pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintah, kepemimpinan transformasional diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong perubahan ke arah yang lebih baik.

Selain kepemimpinan, kompetensi pegawai juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja. Salah satu indikator Kompetensi yaitu pengetahuan, pengetahuan dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman nonformal

dan informal. Pendidikan formal seperti sekolah, perguruan tinggi, pelatihan, dan kursus memberikan dasar teori serta pemahaman konseptual yang sistematis. Selain itu, pengetahuan juga dapat diperoleh melalui pengalaman kerja secara langsung, di mana individu belajar dari praktik, pengamatan, serta pemecahan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Tingkat pendidikan dan kompetensi yang memadai cenderung mampu memahami prosedur kerja, menganalisis permasalahan, serta mengambil keputusan secara tepat, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas dan ketepatan waktu yang lebih baik. Namun, Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara Pegawai memiliki tingkat pendidikan yang berbeda – beda sehingga kinerja yang di hasilkan setiap pegawai berbeda – beda. Berikut adalah data tingkat pendidikan

Tabel 2
Data Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S2 (Strata Dua)	5
2	S1(Strata Satu)	29
3	D3 (Diploma Tiga	6
4	SMA (Sekolah Menengah Atas)	3
Jumlah		43

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kab. Batu Bara (2026)

Faktor penting lainnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan tekun guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu indikator motivasi kerja adalah kebutuhan rasa aman. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas mereka. Di organisasi sektor publik, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengakuan, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan kepemimpinan yang unggul.

Kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada masalah yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan setiap pengikut dengan memberikan dorongan dan motivasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi bersama-sama.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karena karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang pekerjaannya akan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional.

Motivasi adalah tindakan bertindak dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Motivasi merupakan faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu dan dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku, antusiasme, dan kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, disiplin, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Elnike (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli Dan

Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten” yaitu terletak pada Tempat Penelitiannya.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara mendukung pengembangan koperasi serta pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah sebagai penggerak perekonomian daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut secara optimal, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif, kompetensi yang memadai, serta motivasi kerja yang kuat. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhinya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jln. Jendral Sudirman, Kelurahan Indrasakti, Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara. Pada penelitian ini populasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara berjumlah 43 orang pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel digunakan dan sampel ini disebut dengan sampel jenuh. Sampel data dalam penelitian ini adalah berjumlah 43 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah angket, wawancara dan observasi.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (kuesioner) mampu menyatakan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu merepresentasikan variabel yang diteliti (Sugiono, 2022). Suatu item pernyataan dinyatakan **valid** nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} ditunjukkan melalui nilai *corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} dihasilkan melalui pengurangan jumlah sampel penelitian dengan persyaratan yaitu $n - 2$ serta dilihat dari tabel r (koefisien korelasi sederhana) sehingga instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang relatif konsisten. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dalam mengumpulkan data penelitian. uji reliabilitas umumnya dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $R_{alpha} > r_{tabel}$. Cronbach's Alpha yang ditentukan adalah $\geq 0,60$. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari $\geq 0,60$, maka instrumen penelitian dianggap belum reliabel dan perlu dilakukan perbaikan atau penghapusan item pernyataan. Metode analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja. Model regresi linear berganda yang dimaksud dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
X ₁	=	Kepemimpinan Transformasional
X ₂	=	Kompetensi

X_3	=	Motivasi Kerja
b_1	=	Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional
b_2	=	Koefisien regresi Kompetensi
b_3	=	Koefisien regresi Motivasi Kerja
e	=	term of eror

Menurut Ghozali (2021;196), uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila asumsi normalitas terpenuhi, maka hasil analisis regresi dapat dipercaya dan digunakan untuk penarikan kesimpulan. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, karena kondisi tersebut dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit dijelaskan. Multikolinearitas dapat ditemukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi tidak mengalami multikolinearitas.
2. Jika nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka model regresi mengalami multikolinearitas.

Jika terjadi multikolinearitas, dampaknya adalah meningkatnya standar eror, penurunan tingkat signifikansi variabel independen, dan ketidakmampuan model untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel secara parsial.

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui metode uji grafik Scatterplot.

1. Pada uji Scatterplot, heteroskedastisitas tidak terjadi apabila titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.
2. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar, maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji pengaruh Uji simultan (uji F) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi (Ghozali, 2021). Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan. Uji F menjawab pertanyaan apakah model regresi yang dibentuk layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Adapun bentuk pengujian hipotesis dalam Uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.

Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

- H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Uji parsial (uji t) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (terikat) dalam model regresi (Ghozali, 2021). Uji t bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki keterlibatan yang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan uji t, peneliti dapat mengetahui variabel independen mana yang berpengaruh signifikan dan variabel mana yang tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun bentuk pengujian hipotesis dalam Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.

$H_2: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.

Uji ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_2 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Menurut Ghozali (2021), Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan proporsi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi berkisar dari 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati nilai R^2 ke 0, semakin lemah kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

Dalam regresi berganda, R^2 yang disesuaikan lebih disukai karena nilai ini telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kinerja model regresi. Dengan demikian, koefisien determinasi digunakan untuk menentukan sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan sisanya dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Bila $R^2 > 0,5$ dikatakan baik atau akurat.
2. Bila $R^2 = 0,5$ dikatakan sedang.
3. Bila $R^2 < 0,5$ dikatakan kurang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif pada penelitian ini bermaksud sebagai proses identifikasi data diri responden yang dilakukan terhadap beberapa hal diantaranya usia, jenis kelamin, pendidikan, serta masa kerja. Adapun jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 43 pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh, artinya seluruh pegawai ASN adalah responden yang disebabkan oleh angka populasi yang tidak mencapai 100.

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 12 responden (27,91%) berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun, 25 responden (58,14%) berusia antara 41 sampai dengan 50 tahun dan 6 responden (13,95%) berusia diatas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ASN yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah

Kabupaten Batu Bara adalah pegawai yang memiliki rentang usia diatas 41 tahun. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 25 orang (58,14%) dan perempuan sebanyak 18 orang (41,86%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ASN yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara berjenis kelamin laki-laki. Secara umum, laki-laki memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga, selain itu laki-laki masih dinilai lebih mampu untuk bekerja keras dan lebih berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan, walaupun tidak menutup kemungkinan instansi tersebut merekrut perempuan berdasarkan potensi yang lebih baik dari laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa 3 responden (6,98%) memiliki pendidikan terakhir SLTA, 6 responden (13,95%) memiliki pendidikan terakhir D3, 29 responden (67,44%) memiliki pendidikan terakhir S1 dan 5 responden (11,63%) memiliki pendidikan terakhir S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ASN pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa 9 responden (20,93%) mempunyai masa kerja kurang dari 10 tahun, 10 reponden (23,26%) mempunyai masa kerja 10 sampai dengan 20 tahun, 20 responden (46,51%) mempunyai masa kerja 21 sampai dengan 30 tahun dan 4 responden (9,3%) mempunyai masa kerja lebih dari 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 10 sampai dengan 20 tahun.

Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Tujuannya untuk melihat kesesuaian bentuk pernyataan dengan gejala atau fenomena yang terjadi pada responden. Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Menentukan nilai r_{tabel} yaitu dengan selisih jumlah sampel yaitu menggunakan rumus $n - 2 = 43 - 2 = 41$ atau pada tabel kofisien korelasi sederhana, besarnya nilai r_{tabel} adalah 0,3008. Adapun hasil uji validitas pada seluruh item pernyataan masing-masing variabel dapat dilihat melalui penjelasan berikut ini :

Hasil pengukuran keempat pernyataan pada variabel pelatihan menghasilkan keputusan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Pengukuran Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P1	0,766	0,3008	Valid
P2	0,964	0,3008	Valid
P3	0,970	0,3008	Valid
P4	0,964	0,3008	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil pengukuran validitas pada variabel kepemimpinan Transformasional diatas, seluruh pernyataan (P1,P2,P3,P4) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008), artinya keempat item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Berikut adalah hasil pengukuran validitas terhadap kelima item pernyataan pada variabel kompetensi yang akan diuraikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Validitas Komunikasi

Pengukuran Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P5	0,851	0,3008	Valid
P6	0,901	0,3008	Valid
P7	0,908	0,3008	Valid
P8	0,871	0,3008	Valid
P9	0,807	0,3008	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Melalui hasil pengukuran pada variabel komunikasi diatas, seluruh pernyataan (P5,P6,P7,P8,P9) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,3008)$, artinya kelima item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Pengujian validitas terhadap empat pernyataan variabel Motivasi menghasilkan keputusan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi

Pengukuran Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P10	0,831	0,3008	Valid
P11	0,930	0,3008	Valid
P12	0,891	0,3008	Valid
P13	0,319	0,3008	Valid
P14	0,778	0,3008	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang dicapai melalui pengukuran validitas pada variabel Motivasi di atas, seluruh pernyataan (P10,P11,P12.P13,P14) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,3008)$, artinya keempat item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Berikut adalah hasil pengukuran validitas terhadap keenam item pernyataan pada variabel Kinerja yang akan diuraikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja

Pengukuran Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
P15	0,739	0,3008	Valid
P16	0,876	0,3008	Valid
P17	0,832	0,3008	Valid
P18	0,723	0,3008	Valid
P29	0,700	0,3008	Valid
P20	0,393	0,3008	Valid
P21	0,366	0,3008	Valid
P22	0,348	0,3008	Valid

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Melalui hasil pengukuran validitas pada variabel Kinerja di atas, seluruh pernyataan (P15,P16,P17,P18,P19,P20,P21,P22) menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,3008)$, artinya kedelapan item pernyataan tersebut lulus pengujian validitas dan dapat digunakan sebagai indikator gejala penelitian.

Setiap variabel dinyatakan lulus uji reliabilitas apabila nilai *cronbach's alpha* menghasilkan nilai yang lebih besar dari syarat minimum pengujian atau $> 0,60$. Seluruh variabel pada penelitian ini telah dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Output Cronbach's Alpha	Syarat Pengujian	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional(X ₁)	0,932	> 0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,916	> 0,60	Reliabel
Motivasi(X ₃)	0,818	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,788	> 0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil yang diperoleh melalui tabel uji reliabilitas di atas bahwa setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti variabel Kepemimpinan Transformasional (0,932), Kompetensi (0,916), Motivasi (0,818), dan Kinerja (0,788) berarti $> 0,60$. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja dinyatakan lulus reliabilitas atau tingkat akurasiya memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

Analisis deskriptif menunjukkan skor tanggapan masing-masing responden melalui nilai rendah, nilai tertinggi, nilai rata-rata (*mean*) dan standar devisi pada setiap item pernyataan yang mereka beri tanggapan. Adapun analisis deskriptif pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat sebagai berikut:

Berdasarkan hasil *output* statistik pada seluruh deskriptif variabel penelitian di atas, dijelaskan bahwa:

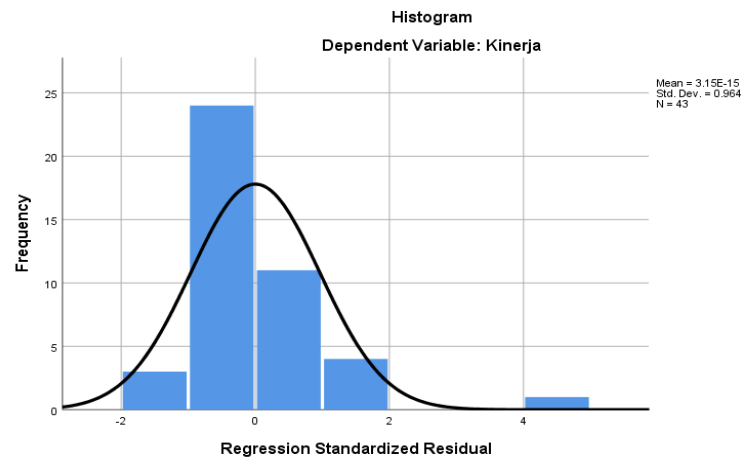
1. Kepemimpinan Transformasional (X₁), menghasilkan nilai terendah (12), nilai tertinggi (20), nilai rata-rata (17,74) dan standar deviasi (2,391).
2. Kompetensi (X₂), menghasilkan nilai terendah (10), nilai tertinggi (25), nilai rata-rata (19.35) dan standar deviasi (4.413).
3. Pengawasan (X₃), menghasilkan nilai terendah (12), nilai tertinggi (25), nilai rata-rata (20.16) dan standar deviasi (3.579).
4. Produktivitas Kerja (Y), menghasilkan nilai terendah (21), nilai tertinggi (40), nilai rata-rata (32.95) dan standar deviasi (4.342).

Hasil analisis deskriptif di atas menjelaskan bahwa seluruh variabel penelitian ini yang terdiri dari pelatihan (X₁), komunikasi (X₂), pengawasan (X₃), dan produktivitas kerja (Y) tidak terjadi penyimpangan data karena seluruh nilai rata-rata (*mean*) $>$ nilai standard devisi.

Penentuan uji normalitas telah dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik dan statistik yang dapat dilihat melalui hasil sebagai berikut:

a. Grafik *Histogram*

Data terdistribusi secara normal apabila garis lengkungan melewati seluruh diagram data yang tersebar dan membentuk lonceng, namun apabila garis tidak membentuk lengkungan seperti lonceng serta terlihat lebih miring ke salah satu sisi diagram, maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi secara normal.



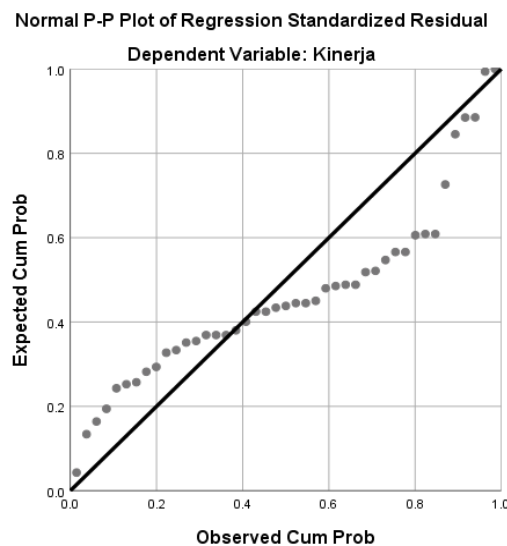
Gambar 1. Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan *histogram* di atas, dijelaskan bahwa diagram yang terbentuk merupakan tanggapan seluruh responden terhadap item pernyataan pada kuesioner dan terlihat garis lengkungan membentuk lonceng melewati seluruh diagram sehingga kesimpulan uji normalitas dengan menggunakan grafik *histogram* menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Grafik P-P Plot

Data memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik yang tersebar terlihat mengikuti arah garis diagonal sedangkan apabila titik-titik terurai dan terlihat menjauh dari garis diagonal, maka dikatakan bahwa data penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

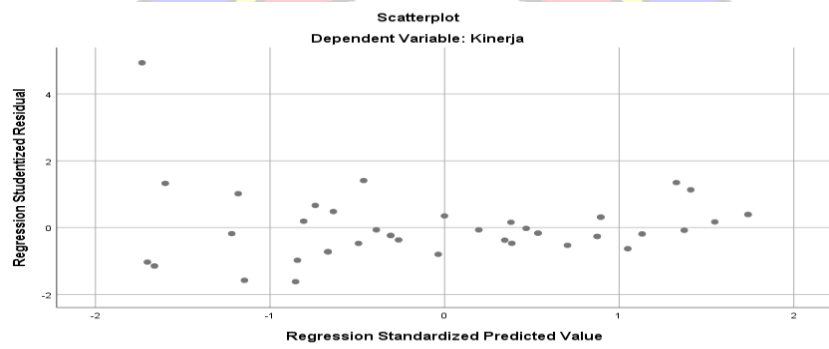
Hasil uji normalitas menggunakan P-P Plot, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik (tanggapan responden) mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas menggunakan statistik dilakukan apabila uji melalui grafik belum dapat meyakinkan asumsi normalitas. Uji statistik digunakan sebagai pelengkap dan berpedoman pada perhitungan angka rasional dimana uji statistik dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov*

smirnov test. Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *kolmogrov smirnov test* di atas, nilai *Asymp.Sig (0,230) > signifikasi 0,05* sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas seperti yang ditampilkan pada pengujian grafik *Histogram* dan *P-P Plot*.

Apabila seluruh variabel bebas menghasilkan nilai sesuai syarat yang telah ditentukan tersebut, maka data terhindar dari problem multikolinieritas. Namun, apabila salah satu variabel bebas melanggar persyaratan yang telah ditentukan, maka terjadi multikolinieritas. Melalui hasil uji multikolinieritas di atas, dijelaskan bahwa nilai *tolerance* setiap variabel bebas seperti Kepemimpinan Transformasional (0,974), kompetensi (0,383), dan Motivasi (0,388) > 0,1. Sedangkan nilai VIF Kepemimpinan Transformasional (1,026), kompetensi (2.610), dan Motivasi (2.580) < 10. Berdasarkan data nilai *tolerance* dan VIF tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terhindar dari gejala multikonearitas karena nilai setiap variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Transformasional , kompetensi, dan Motivasi berada pada jalur atau kriteria yang sudah ditentukan.

Uji heteroskedastisitas adalah terjadinya pengelompokkan data pada salah satu ruang sementara salah satu ruang tidak menunjukkan adanya data yang terlihat. Heteroskedastisitas menunjukkan hubungan erat antara satu variabel dengan variabel lain, atau dapat dikatakan bahwa variabel yang menjadi faktor munculnya suatu gejala memiliki hubungan atau korelasi positif.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, titik-titik tersebar pada seluruh bagian titik 0 pada sumbu X dan Y. cara mendeteksi apakah sebaran data terjadi heteroskedastisitas apabila salah satu bagian tidak terlihat titik-titik yang terbagi melalui titik 0 pada sumbu X dan Y, namun seluruh titik-titik tersebut tersebar keseluruhan bagian sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Ganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.436	2.604	
	Kepemimpinan Transformasional	.650	.109	.412
	Kompetensi	.597	.101	.650
	Motivasi	.280	.135	.229

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Melalui statistik regresi linear berganda di atas, menghasilkan persamaan regresi yang akan disajikan berikut ini:

$$Y = 4.436 + 0,650X_1 + 0,597X_2 + 0,280X_3$$

Uraian dari setiap nilai yang disajikan pada persamaan regresi linearitas berganda di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 5,138, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kepemimpinan transformasional (x_1), kompetensi (x_2), motivasi (x_3) sama dengan nol, maka nilai kinerja (Y) sebesar 4.436.
2. Variabel kepemimpinan transformasional dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,650 Artinya, jika kepemimpinan transformasional (X_1) naik sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,650 satuan.
3. Variabel kompetensi dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,597. Artinya, jika kompetensi (X_2) naik sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,597 satuan.
4. Variabel motivasi dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,280. Artinya, jika pengawasan (X_3) naik sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,280 satuan.

Pengujian hipotesis yang kedua melalui pengujian secara serempak, yaitu suatu bentuk pengujian yang mengkorelasikan hubungan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (f) pada tiga variabel bebas, maka nilai F_{tabel} 2,85.

Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung}(58,269) > F_{tabel}(2,85)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis yang ketiga adalah uji parsial, yaitu bentuk pengujian yang menyatakan dampaknya terhadap variabel terikat melalui setiap nilai yang dihasilkan variabel bebas. Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom *degree of freedom* (df) signifikansi 0,05, maka nilai t_{tabel} 2.02108.

Berikut adalah uraian hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Nilai signifikan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) $> t_{tabel}$ yaitu $5,944 > 2.02108$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel pelatihan. Dengan demikian secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Nilai signifikan untuk variabel kompetensi (X_2) (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu $5,888 > 2.02108$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompetensi. Dengan demikian secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
3. Nilai signifikan untuk variabel Motivasi (0,044) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi $> t_{tabel}$ yaitu $2,082 > 2.02108$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Motivasi. Dengan demikian secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, Kepemimpinan Transformasional paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karena nilai t_{hitung} (5,944) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui Adjusted R square yaitu 0,804, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 80,4%, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung}(58,269) > F_{tabel}(2,85)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bulan Oktrima (2018) menyatakan bahwa pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo.

Nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X_1) ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$. dan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) $> t_{tabel}$ yaitu $(5,944) > (2,02108)$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah. Menurut Syaiful (2020:33) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meitry (2023) yang menunjukkan hasil yang sama, dimana pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X_2) ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$. dan nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu $(5,888) > (2,0218)$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. artinya secara parsial komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Oleh karena itu dengan terjalannya komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara. Menurut Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawab, yang terbentuk melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan posisi yang di jalankan. Kompetensi ini mencerminkan gabungan antara kemampuan teknis dan pemahaman yang mendalam, yang menandai tingkat profesionalisme seseorang dalam bidang tertentu, serta menjadi kunci yang menunjukkan kualitas dibidang tersebut. Berdasarkan observasi pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara. kompetensi pegawai cukup baik, hal ini dapat terlihat dari adanya pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari, dan mereka saling membantu dan bertukar informasi seputar pekerjaan. Atasan cenderung merasa sudah memberikan informasi yang jelas kepada pegawai mengenai tugas yang harus diselesaikan tetapi belum spesifik sehingga pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dila et al., (2023) yang menunjukkan hasil yang sama, dimana komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X_3) (0,044) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu (2,082) $>$ (2,0218) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara. Menurut Manuallang (2018), motivasi kerja adalah memberikan dorongan kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Sedangkan menurut Sufyati & Hudromi (2021), motivasi adalah proses menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi berkaitan dengan upaya dalam menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Pada kenyataannya di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara. diketahui bahwa motivasi yang dilakukan oleh atasan masih rendah yang bermuara pada tingkat kinerja pegawai yang belum maksimal, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan bersantai-santai pada saat jam kerja sehingga penyelesaian tugas pun akan tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, sebaiknya ada peningkatan dalam motivasi oleh atasan kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Friska dan Melda (2025) yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung}(58,269) > F_{tabel}(2,85)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara., Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengujian secara parsial:
 - a. Nilai signifikan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) $> t_{tabel}$ yaitu $5,944 > 2.02108$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel pelatihan. Dengan demikian secara parsial Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.
 - b. Nilai signifikan untuk variabel kompetensi (X_2) (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu $5,888 > 2.02108$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompetensi. Dengan demikian secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.
 - c. Nilai signifikan untuk variabel Motivasi (0,044) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi $> t_{tabel}$ yaitu $2,082 > 2.02108$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Motivasi. Dengan demikian secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Batu Bara.
 - d. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui Adjusted R square yaitu 0,804, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja adalah

sebesar 80,4%, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

V. REFERENSI

- Dila, I. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lombok Barat . *Jurnal Ilmiah Rinjani*, 67-81.
- Friska dan Melda. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. Inko Shilla Ekspres Kabupaten Tangerang . *Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 281-291.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Mutivariate Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Meitry. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, 41-50.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke dua puluh sembilan)*. Bandung: Alfabeta.

