

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PINRANG**

Andi Ida Fitri^{*1}, Maryadi², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}andiidafitri06@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³drasriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Pelaksanaan penelitian dilakukan terhadap Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang Waktu penelitian dilakukan mulai Januari sampai dengan Februari 2021. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 147 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel acak (*random sampling*) dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 107 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang serta kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to see the influence of leadership, motivation, and competence both partially and simultaneously as well as the most dominant variables affecting the performance of employees at the Secretariat of Pinrang Regency. This type of research uses associative research that aims to find out the relationship between two or more variables, the implementation of research conducted on Employees at the Secretariat of Pinrang District When the research was conducted from January to February 2021. The population used in this study was employees at the Secretariat of Pinrang Regency which amounted to 147 people. The selection of samples is done by using a random sampling method with the withdrawal of samples using the Slovin formula, so that the number of employees who are sampled as many as 107 employees of the Secretariat of Pinrang Regency. Analysis using multiple regression analysis.

The results showed that leadership, motivation and competence partially and simultaneously positively and significantly affect the performance of employees in the Secretariat of Pinrang Regency and competence is the most dominant variable affecting the performance of employees in the Secretariat of Pinrang Regency.

Keywords : Leadership, Motivation, Competence And Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau ASN. Kinerja ASN merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi/instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari ASNnya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan tercapai. Hasibuan (2015:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat faktor-faktor negatif ASN yang dapat menurunkan kinerja ASN, diantaranya adalah menurunnya keinginan ASN untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik diperlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung ASN untuk dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Handoko, (2011:310). Pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Dan Menurut Deal & Kennedy (2010) bahwa kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Perbedaan Silalahi dan Marliza dalam mendefinisikan Kepemimpinan adalah menurut Silalahi memfokuskan kepada sikap pemimpin yang baik sementara menurut Marliza memfokuskan suatu metode kepemimpinan yang efektif. Handoko (2011) mengemukakan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Luthan (2015) membuat kesimpulan bahwa: *There are almost a many definitions of leadership as there are persons who have attempted to defin the concept* (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah pro mempengaruhi orang lain melalui pemotivasian untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Rivai dan Basri (2014) menerjemahkan kepemimpinan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan interaksi antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Dalam suatu definisi terkandung suatu makna atau nilai-nilai yang dapat dikembangkan lebih jauh, sehingga dari suatu definisi dapat diperoleh suatu pengertian yang jelas dan menyeluruh tentang sesuatu. Satu diantara definisi kepemimpinan yang bermacam-macam tersebut, Tanenbaum, Weshler dan Massarik (Wibowo, 2010) mengemukakan: *Leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed, trough the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals.*

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir ASNnya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian reward atau penghargaan terhadap ASN yang berprestasi.

Menurut Silalahi, (2014:310). Pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Dan Menurut Nawawi (2013) bahwa kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Perbedaan Silalahi dan Marliza dalam mendefinisikan Kepemimpinan adalah menurut Silalahi memfokuskan kepada sikap pemimpin yang baik sementara menurut Marliza memfokuskan suatu metode kepemimpinan yang efektif.

Perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Handoko (2011:27) mengungkapkan bahwa kepemimpinan bertugas untuk membuat keputusan, menetapkan sasaran, memilih dan mengembangkan personalia, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi, dan mengawasi pelaksanaan manajemen.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir ASN nya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian reward atau penghargaan terhadap ASN yang berprestasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Menurut Mangkunegara (2016:120) bahwa motivasi seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau bisikan hati (*impulse*) dalam diri individu. Motivasi merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja ASN; pencapaian kinerja akan rendah jika tidak ada motivasi. Sebaliknya, jika ASN memiliki tinggi motivasi untuk bekerja, tingkat kinerja karyawan akan tinggi juga, sehingga komitmen organisasi juga akan lebih tinggi. Motivasi kerja seseorang biasanya ditunjukkan oleh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan berkelanjutan.

Asumsi motivasi sering dibuat dengan menggunakan teori hirarki kebutuhan Maslow di mana tenaga kerja modern dengan teknologi meningkatkan kebutuhan dasar masyarakat secara fisiologis, aman, dan memiliki; untuk itu mereka termotivasi oleh kebutuhan penghargaan diri sendiri, orang lain, dan aktualisasi diri. Konsekuensinya, kondisi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini diwujudkan dalam pelaksanaan kerja itu sendiri. Dalam konteks organisasional, pemotivasian (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif - motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Pearce dan Robinson mendefinisikan pemotivasian sebagai berikut : *Motivating, in an organizational context, is the process by which a manager induces others to work to achieve organizational objectives as a means of satisfying their own personal desires..* Jadi pemotivasian merupakan fungsi utama yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada level apapun untuk mendorong agar pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2014:352).

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada pencapaian sasaran organisasi. Stephen P. Robbins, menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2011:378-379).

Dari beberapa pengertian motivasi yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada seseorang dengan maksud agar seseorang itu mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian, faktor kompetensi juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja ASN. Menurut Sopiah (2014: 41) bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Peningkatan kompetensi ASN sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan ASN. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja ASN akan semakin tinggi. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku ASN untuk mencapai tujuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sesuai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2011:324).

McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik (Rivai & Basri, 2014:299). Menurut McClelland kompetensi dapat dianalogikan seperti ‘gunung es’ dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian yang berada di bawah permukaan air tidak terlihat dengan mata telanjang, namun menjadi fondasi dan berpengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada di atas air. Dan Definisi Kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2010) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi.

Sementara menurut Kepala Badan Kepegawaian Negeri : 46A tahun 2003 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sementara menurut Wibowo (2007 : 86) Pengertian kompetensi menurut Wibowo adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wibowo (2011:4) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki

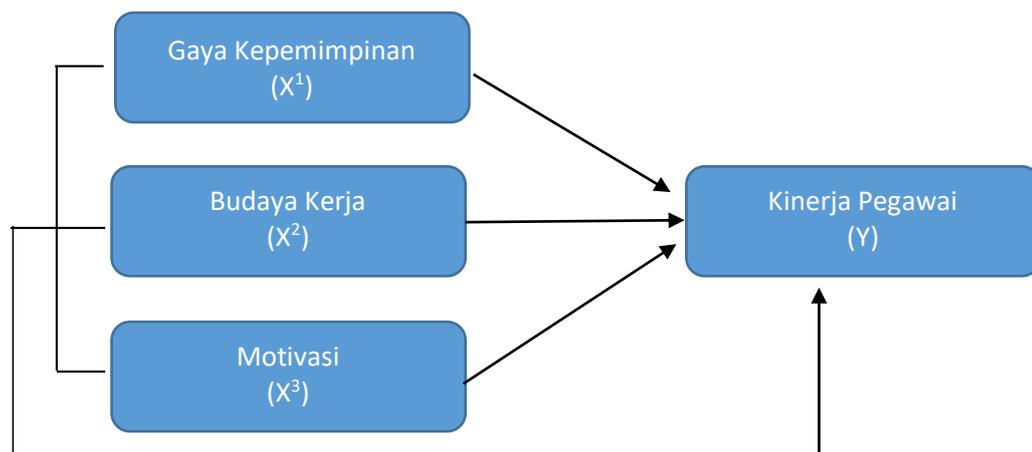
kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2011:16). Lebih lanjut Mangkunegara (2011:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2015:113). Menurut Wibowo (2011:319) Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau akankah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau dapatkah hasil kinerja tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar.1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep penelitian di atas maka akan terdapat lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang
5. Kompetensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 1994:4). Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Kabupaten Pinrang. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Februari 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 107 (Seratus Tujuh) orang yang merupakan pegawai pada Sekretariat Kabupaten Pinrang.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.762	2.480		3.533	.001
1					
Kepemimpinan (X ₁)	.152	.058	.222	2.608	.010
Motivasi (X ₂)	.226	.075	.266	2.022	.003
Kompetensi (X ₃)	.298	.082	.311	3.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 8,762 + 0,152X_1 + 0,226X_2 + 0,298X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 8,762 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, Motivasi dan kompetensi, nilainya tetap/konstan maka kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 8,762
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,152 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,152 maka apabila skor Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,152 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,226 berarti ada pengaruh positif Motivasi terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,226 maka apabila skor Motivasi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN juga sebesar 0,226 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_3) sebesar 0,298 berarti ada pengaruh positif Kompetensi terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,298 maka apabila skor Kompetensi naik 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN juga sebesar 0,298 satuan.

PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. diketahui nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 2,608 dengan tingkat signifikan sebesar 0,010. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 0,005$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = (107-3-1) = 103$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,983. Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,608. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,983 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,010$ yang berarti variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang .

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y). pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 2,022 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 103$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,983. Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,022 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,9983 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,003$ yang berarti variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 22 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompetensi sebesar 3,651 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 103$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 1,983. Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,651 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,983 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,000$ yang berarti variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

Pengujian Secara Simultan (Uji F)**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.**

Uji F adalah untuk mengalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 22 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.497	3	43.499	16.573	.000 ^b
	Residual	279.559	103	2.714		
	Total	410.056	106			

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 22 sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 16,573 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,005 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 103$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,69$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 16,573 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 16,573$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,69$. Jadi kesimpulannya hipotesis yang menjawab ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah pengujian yang menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Sebagaimana terlihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.564 ^a	.318	.298	1.647	1.890

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,318 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi mempunyai kontribusi terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 31,80%, sedangkan sisanya sebesar 68,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Kabupaten Pinrang. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan masa atau sekelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu. Tapi tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sama. Seorang yang memiliki karakter kepemimpinan biasanya memiliki visi dan misi yang sudah jelas, yang kemudian menyuarakan visi dan misinya kepada kelompoknya dengan cara sedemikian rupa sehingga mengubah visi misi tersebut menjadi visi misi kelompok. Martoyo (2010) mengemukakan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Stog Wahjosumidjo (2013) membuat kesimpulan bahwa: *There are almost a many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept* (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah pro mempengaruhi orang lain melalui pemotivasian untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Dalam konteks organisasional, pemotivasian (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai pemberian motif - motif sebagai pendorong agar orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Pearce dan Robinson mendefinisikan pemotivasian sebagai berikut : *Motivating, in an organizational context, is the process by which a manager induces others to work to achieve organizational objectives as a means of satisfying their own personal desires..* Jadi pemotivasian merupakan fungsi utama yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada level apapun untuk mendorong agar pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasional (Wibowo, 2011:352).

McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik (Rivai & Sagala, 2011:299). Menurut McClelland kompetensi dapat dianalogikan seperti ‘gunung es’ dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian yang berada di bawah permukaan air tidak terlihat dengan mata telanjang, namun menjadi fondasi dan berpengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada di atas air. Dan Definisi Kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2010) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 107 pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

3. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Deal & Kennedy, 2010. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*, Jakarta: PT Indeks

Handoko. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

Hasibuan, 2015, *Kepemimpinan Pendidikan*. Surakarta: Fairuz Media

Luthan, 2016, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo

Mangkunegara, 2016. *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta

Nawawi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia

Rivai dan Basri, 2014 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

Silalahi. 2014. *Pengantar Manajemen II*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sutrisno. 2009. *Manajemen Strategis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sopiah, 2014. *Kinerja Pegawai*. Jakarta:PT. Bumi Aksara

Wibowo, Joko. 2010. *Learning Organisation*. Malang: Bayumedia Publishing.