

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PPRSA SEROJA BONE DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Akhsana Fatimah As-Zahra^{*1}, Andi Djalante², Muhammad Hidayat³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}1akhsanafatimah19@gmail.com, ²andidjalante1960@gmail.com, ³hidayat2401@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian selama 2 bulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang berjumlah sebanyak 76 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R² atau R Square sebesar 47,2%, dan sisanya 52,8% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata Kunci : Penilaian kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, motivation and competence on employee performance of UPT PPRSA Seroja Bone Social Service of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at UPT PPRSA Seroja Bone Social Service of South Sulawesi Province with a research time of 2 months. The population used is all employees, totaling 76 people. The sampling technique uses a saturated sample where each element of the population is used as a sample. The type of data used in this research is quantitative data, while the data sources use primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results of this study prove that partially or simultaneously Leadership, Motivation and Competence have a positive and significant effect on employee performance. This study resulted in the coefficient of determination R² or R Square of 47.2%, and the remaining 52.8% was explained by other reasons outside the model.

Keywords: Leadership assessment, work discipline, job satisfaction and employee performance.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu organisasi. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek sumber daya

manusia aparatur. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Fokus pembinaan manajemen terkait dengan pembinaan SDM adalah output yang dapat dihasilkan SDM tersebut. Fokus pembinaan MSDM tersebut di atas hanya dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan di masa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dan organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja SDM harus menjadi titik sentral dalam mengelola pembinaan bagi seluruh anggota manajemen.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tanggung jawab dan fungsi manajemen perusahaan. Baik tidaknya kinerja manajemen dan perusahaan tergantung berhasil tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya. Karenanya tantangan yang harus dihadapi manajemen adalah bagaimana membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi (Hakim, 2014).

Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang bagaimana sumber daya manusia (SDM) memenuhi segala kewajiban yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Mengenai hal ini dalam mewujudkan tujuan organisasi, perlu adanya peningkatan kinerja pegawai yang mana akan mewujudkan tujuan tersebut.

Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan sejauh mana pemahaman dan penerimaan tiap pegawai tentang tujuan organisasi/perusahaan, yang dimaksud tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini disusun berdasarkan perjanjian kinerja unit kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan rencana strategis dan rencana kerja tahunan. Penilaian kinerja didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, selanjutnya Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS bertujuan untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat pegawai dalam menjalankan fungsinya terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di era revolusi industri 4.0 sebagai pelayan publik pegawai negeri sipil dituntut untuk bekerja lebih maksimal lagi, pegawai negeri sipil harus mengikuti perubahan, kemampuan dan keahlian perlu ditingkatkan serta sikap mental harus dirubah. Pegawai negeri sipil dituntut untuk berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan di era globalisasi, pegawai negeri sipil harus keluar dari zona

nyaman. Untuk itu setiap organisasi mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi.

Tentunya tidak mudah mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkesinambungan. Diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi setiap elemen dari kinerja pegawai tersebut. Seperti faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang dimiliki pegawai dan juga kompetensi pegawai terhadap organisasi. Berbagai faktor tersebut dapat dikaji lebih dalam untuk melihat manakah yang harus diprioritaskan terlebih dahulu untuk mengetahui faktor manakah yang berdominan lebih berpengaruh terhadap meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Yang pertama pada faktor kepemimpinan, kepemimpinan yang baik merupakan suatu langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai guna menjadikan tiap pegawai menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi. Sutrisno (2018) mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kemampuan ini tidak mudah dimiliki oleh semua orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan diperlukan sikap, serta kreativitas dan keberanian dalam memimpin terlebih lagi memberikan contoh atau contoh terbaik kepada bawahannya.

Adapun fenomena kepemimpinan yang terjadi pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu pemimpin yang hanya memperhatikan pegawai tertentu saja, yang dimana menyebabkan kurangnya komunikasi antar pegawai dan atasan, pemimpin terkadang juga bersikap arogan kepada bawahannya dan pemimpin terkadang tidak mau pusing dengan apa yang terjadi di lingkungan panti. Hal ini pula menyebabkan para pegawai kurang menyukai sifat dan pembawaan pemimpin di panti. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi akan mengatasi segala masalah yang terjadi saat ini. Sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin memberikan perhatian dan kepedulian terhadap segala sesuatu yang terjadi di lingkungan panti, menjadikan lingkungan panti yang harmonis dan nyaman untuk bekerja serta ditempati oleh anak-anak yang butuh lingkungan yang baik untuk tumbuh.

Selain pada faktor kepemimpinan, faktor motivasi juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada faktor motivasi yang dimiliki pegawai, apakah telah dimiliki tiap pegawai guna memenuhi kebutuhan sesuai standar yang diterapkan organisasi. Hal tersebut menjadi perhatian penting yang dapat dikaji bagaimana permasalahan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan, motif merupakan suatu dorongan yang kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Adapun fenomena motivasi yang terjadi pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu kurangnya hubungan yang harmonis di lingkungan panti yang menyebabkan semangat para pegawai kurang, komunikasi yang minim kepada pemimpin yang membuat suasana di lingkungan panti tidak harmonis dan kesempatan untuk maju yang minim dikarenakan tidak tersedianya posisi atau jabatan kedepannya. Oleh karena itu, motivasi yang tepat dapat mendorong serangkaian proses perilaku manusia pada peningkatan semangat kerja dan keinginan untuk berkembang didalam suatu organisasi.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat dikaji

secara ilmiah mengenai dampaknya terhadap kinerja pegawai. Namun disisi lain, faktor kompetensi juga menjamin tinggi rendahnya hasil kerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Kompetensi merupakan hal penting yang perlu dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kompetensi yang berbeda-beda pula. Wibowo (2017) mengemukakan kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Karena itu kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu adalah yang terpenting.

Adapun fenomena kompetensi yang terjadi pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk pegawai agar bisa meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan di lingkungan panti, kurangnya inisiatif pada setiap individu yang menyebabkan kurang terjalin kerja sama yang baik di lingkungan panti dan sulitnya menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya pengalaman yang diperlukan untuk lingkungan, dikarenakan pengalaman yang dimiliki para pegawai kebanyakan didapatkan hanya sebatas paham saja. Oleh karena itu, kompetensi pegawai yang baik akan memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi sudah sepantasnya menyempurnakan kinerja pegawainya dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapinya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam menjawab persaingan yang menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi.

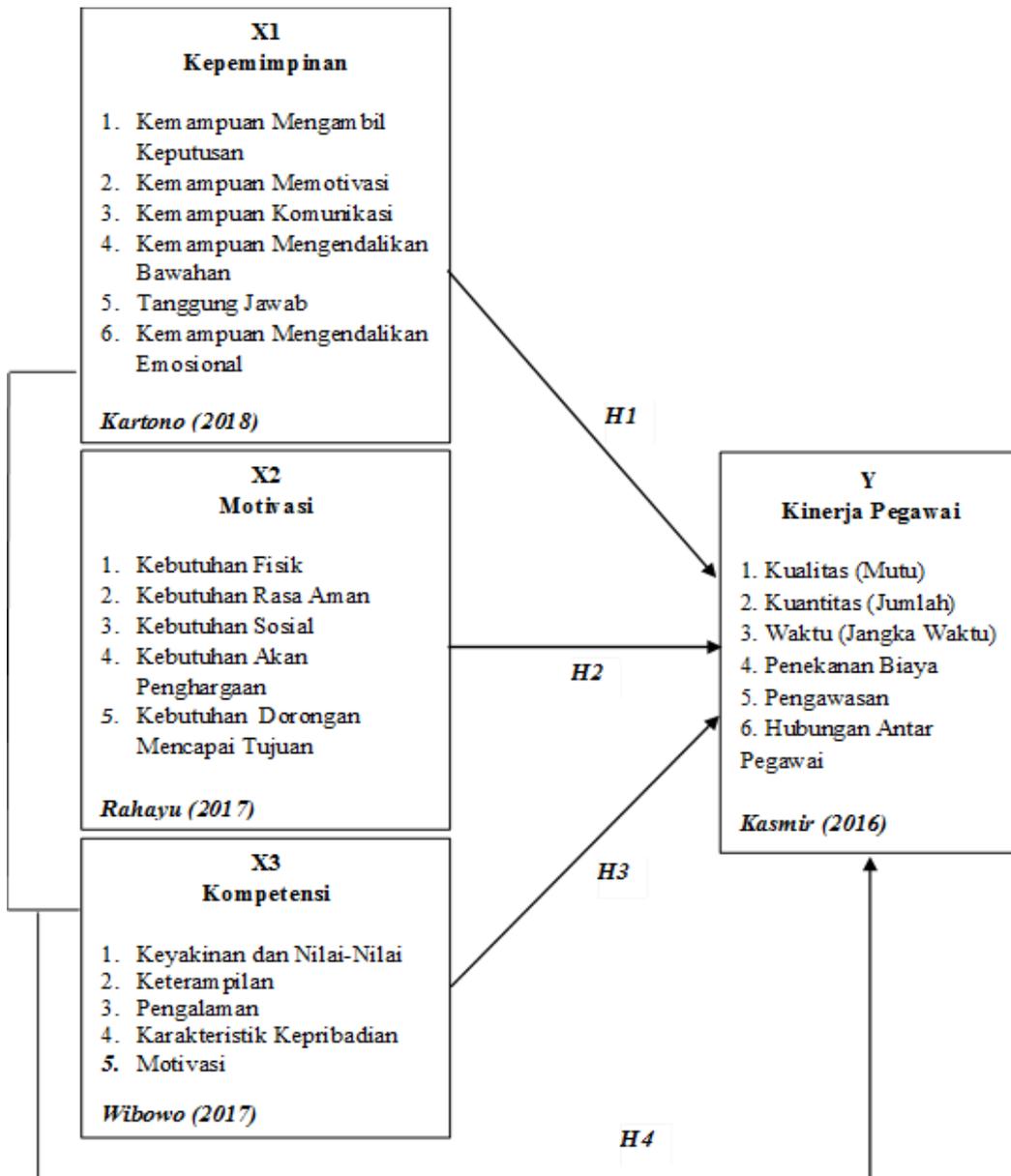
Unit Pelaksana Teknis Pusat Pelayanan Rehabilitas Sosial Anak Seroja Bone merupakan institusi pekerja social yang menganut organisasi sistem terbuka yaitu terdapat rangkaian hubungan antara komponen didalamnya sebagai suatu sistem. Sebagai suatu sistem terbuka terdapat hubungan transaksi dengan lingkungannya dimana dia berada. Dalam proses pemberian pelayanan yang dimulai dari masukan (input) dan keluaran (output). Input dalam hal ini dapat berbentuk informasi, anggaran, pegawai, sarana/perlengkapan yang diterima oleh panti untuk melaksanakan program kegiatannya. Sedangkan output yang diperoleh merupakan hasil proses masukan (input). Adapun tingkat umur anak binaan pada umumnya di dominasi oleh anak berumur antara 10 – 18 tahun sebanyak 80 orang.

Tentunya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik di dalam instansi pemerintahan khususnya UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan diperlukan kepemimpinan yang baik dengan rasa peduli dan perhatian terhadap lingkungan panti, motivasi yang tepat untuk mendorong semangat tiap pegawai agar bekerja lebih baik lagi dan kompetensi yang mumpuni serta tepat sasaran untuk seluruh pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



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

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT

PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Diduga bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan yakni pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan di kantor UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu yang di butuhkan untuk melakukan penelitian sekitar kurang lebih 1 bulan dimulai dari bulan Maret sampai April 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 319 orang Jenis data yang akan digunakan untuk kepentingan pengolahan data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan (field work research), yaitu penelitian yang langsung dilaksanakan terhadap objek penelitian maka pengumpulan data melalui tahap penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2017). Berdasarkan rumus Slovin maka dari jumlah keseluruhan pegawai UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti mengambil sampel sebanyak 76 pegawai. Peneliti berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh pegawai yang ada.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai Fhitung > dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R². Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf kepercayaan 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson <i>correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	0.691	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0.620	0,225	Valid
	Pernyataan 3	0.798	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0.568	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0.434	0,225	Valid
	Pernyataan 6	0.798	0,225	Valid
Motivasi (X2)	Pernyataan 1	0.898	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0.911	0,225	Valid
	Pernyataan 3	0.834	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0.649	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0.898	0,225	Valid
Kompetensi (X3)	Pernyataan 1	0.601	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0.584	0,225	Valid
	Pernyataan 3	0.555	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0,758	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0,707	0,225	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0.780	0,225	Valid
	Pernyataan 2	0.733	0,225	Valid
	Pernyataan 3	0.752	0,225	Valid
	Pernyataan 4	0.731	0,225	Valid
	Pernyataan 5	0.710	0,225	Valid
	Pernyataan 6	0,780	0,225	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,726	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,890	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,648	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,804	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.716	3.763		-.987	.327
	X1 (Kepemimpinan)	.399	.101	.367	3.948	.000
	X2 (Motivasi)	.262	.104	.239	2.518	.014
	X3 (Kompetensi)	.643	.132	.431	4.883	.000

Sumber : Output SPSS 25

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -3,716 + 0,399 X_1 + 0,262 X_2 + 0,643 X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat interprestasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -3,716 (Negatif) artinya, jika variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu pelyanan publik (Y) akan turun sebesar 3,716 satuan.
2. Nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,399 artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,399 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,443 artinya jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,262 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Motivasi dengan Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel Kompetensi (X3) adalah sebesar 0,643 artinya jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja P pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0,643 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai.

Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df = n-k$ atau $76-3 = 73$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t-tabel = 1.993. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 , maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kepemimpinan (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.948 Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.948 > 1.993$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Pada variabel Motivasi (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.518. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.518 > 1.993$), maka dapat di simpulkan bahwa

hipotesis diterima, variabel independen Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

3. Pada variabel Kompetensi (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.883 Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.883 > 1.993$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Jika F-hitung > F-tabel dengan signifikan < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika Fhitung < Ftabel dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, tabel diatas menunjukkan nilai $df1 = 3$ dan $df2 = 76$ sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,430. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	159.859	3	53.286	21.431	.000 ^b
	Residual	179.022	72	2.486		
	Total	338.882	75			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), X3 (Kompetensi), X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi)

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F-hitung sebesar 21.431 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($21.431 > 2,430$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.450	1.57684

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien

determinasi R² atau R Square adalah sebesar 0,472. Hasil ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) memiliki hubungan dengan Kinerja ASN (Y) sebesar 47,2%, dan sisanya 52,8% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kepemimpinan mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kepemimpinan, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bahwa kepemimpinan merupakan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Wibowo et. al., (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara serempak maupun secara parsial variabel kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai. (2) Variabel kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Tenaga Kependidikan AMIK Luwuk Banggai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Motivasi dengan Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Motivasi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial

Provinsi Sulawesi Selatan adalah motivasi karena dalam pengertiannya sendiri bahwa motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Syarifuddin et. al., (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

(2) Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. (3) Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kompetensi mengalami peningkatan maka Kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kompetensi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pula faktor kompetensi yang mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu bahwa seorang pegawai membutuhkan kompetensi yang artinya 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.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Pamungkas & Surendra (2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor KPUD Sragen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (3) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (4) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen. (5) Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor KPUD Sragen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT PPRSA Seroja Bone Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Vol. 8 No. 1. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.
- Aryani, A. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Magelang. FEB Beneficium. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Grup.
- Edison., Emron. Yohny A., & Imas K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung. CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta. Fitri, A. I., Maryadi., & Asri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Vol. 2 No. 4. *JMMNI: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. STIE Nobel Indonesia Makassar.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif, Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*.

Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. Vol. 2 No. 2. *International Journal of Business Economics (IJBE)*.
- Kartono, Kartini. (2018). "Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?". Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pertama)*. Jakarta. Kencana.
- Pamungkas, D. P., & A. Surendra. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor KPUD Sragen. Vol 18 No. 1. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1). 177–182.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Syamsudin., & T. Bachtiar. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Divisi Produk Karyawan pada PT Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 36–45.
- Syarifuddin, S. N., B. Semmaila., A. Husain. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa). Vol. 2 No. 3. *PARADOKS: Jurnal*

Ilmu Ekonomi. Universita Muslim Indonesia, Makassar.

Torang, Syamsir. (2016). Organisasi dan Manajemen. Bandung. CV Alfabeta.

Wibowo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi 3). Surabaya. CV R.A.De.Rozarie.

Wibowo, Trisno., Gunawan., & Ilham. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Amik Luwuk Banggai. Vol. 1 No. 1. YUME: Journal of Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar.

Zainul, A. A., M. Idris., & Maryadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Vol. 1 No. 2. NMaR: Nobel Management Review. STIE Nobel Indonesia Makassar.