

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN MADATTE, PEKKABATA, DARMA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Hilaluddin^{*1}, Badaruddin², Abdul Khalik³

^{*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}hilaluddin198819@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³khalik@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial kepemimpinan, kepribadian dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan, kepribadian dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, dan Kelurahan Darma, Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini menggunakan metode survey dan kuesioner yang disebarkan kepada 39 pegawai kelurahan yang meliputi Kelurahan Madatte, Pekkabata, dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar sebagai responden. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan Variabel Kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan berdasarkan hasil uji simultan atau uji F menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan, kepribadian dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, dan Kelurahan Darma, Kabupaten Polewali Mandar. Variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, dan Kelurahan Darma, Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepribadian, Kemampuan kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the partial effect of leadership, personality and ability on the performance of the employees of the Madatte, Pekkabata, and Darma Village Offices, Polewali Mandar Regency, and to determine and analyze the effect of the simultaneous leadership, personality and ability on the performance of the employees of the Madatte, Pekkabata, and Urban Village Offices. Darma Village, Polewali Mandar Regency and to find out and analyze which variables have a dominant influence on employee performance at the Madatte Village Office, Pekkabata, and Darma Village, Polewali Mandar Regency.

This study used survey methods and questionnaires which were distributed to 39 sub-district employees, which included Madatte, Pekkabata, and Darma Villages, Polewali Mandar Regency as respondents. The analytical tool used is using multiple linear regression analysis.

Based on the results of the t-test (partial test) shows that leadership, work ability have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Kelurahan Madatte, Pekkabata and Kelurahan Darma, Polewali Mandar Regency. While the Personality Variable has a positive and insignificant effect on the Performance of Employees at the Madatte, Pekkabata and Darma Village Offices, Polewali Mandar Regency. Meanwhile, based on the results of the

simultaneous test or F test, it shows that leadership, personality and work ability simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Kelurahan Madatte, Pekkabata, and Kelurahan Darma, Polewali Mandar Regency. The variable that has the dominant effect is the work ability variable on the performance of employees at the Office of Kelurahan Madatte, Pekkabata, and Kelurahan Darma, Polewali Mandar Regency.

Keywords: *Leadership, Personality, Work Ability and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya konkrit yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan melalui perilaku (hubungan dengan bawahan) dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Efektivitas pelayanan dalam pemerintahan kelurahan sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kreativitas kinerja karyawan, selain itu pemimpin merupakan mobilitas yang menggerakkan tujuan yang ingin dicapai serta akan memberikan bimbingan dan motivasi dalam suatu pekerjaan.

Pemimpin sebagai motor penggerak, yang banyak menangani banyak orang harus memiliki pengetahuan psikologi dan pengalaman yang mampu mengayomi setiap pegawai, yang dapat melihat perbedaan dari perilaku sosial setiap pegawai dalam kehidupan sosial masyarakat dan cara mereka bergaul dan berkomunikasi dalam organisasi pemerintah. Oleh karena itu, Lurah sebagai pemimpin memiliki peran yang sangat vital dalam mengelola Kelurahan dan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Fenomena unik yang terjadi dipemerintahan kelurahan yang sulit terelakkan oleh setiap pemimpin kelurahan adalah terjadi rotasi jabatan yang begitu cepat, apalagi menjelang pemilukada, kegiatan mutasi sangat gencar dilakukan sehingga lurah dalam hal ini sebagai pemimpin di pemerintahan kelurahan sangat sulit untuk membuat suatu program pembangunan kelurahan yang berjangka panjang yang diharapkan oleh masyarakat. Mengingat Jabatan Lurah di pemerintahan kelurahan hanya sesaat, kurang lebih 6 bulan sampai 1 tahun, sudah pindah tugas ke tempat lain. Fenomena berpindah-pindah ini sangat mengusik hati para lurah sebagai pemimpin kelurahan sebagai ujung tombak “Agent of Change” pembangunan di daerah pemerintah Kelurahan.

Di lain sisi, fenomena kepribadian kerja seorang pemimpin dan pegawai yang menjadi penghambat kinerja pemerintahan kelurahan. Fenomena kepribadian pegawai yang dimaksud meliputi kurang ulet, tekun dan teliti dalam bekerja dan kedisiplinan yang masih sangat rendah pada saat jam kerja, pemahaman terhadap tugas dan tanggungjawab sangat kurang sehingga menyebabkan segala kegiatan dan program kerja pemerintahan sedikit mengalami hambatan dalam penyelesaiannya.

Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepribadian. Fenomena kepribadian yang belum optimal terjadi pada dimensi keterbukaan dapat dilihat dari suatu tingkat dimana pegawai kurang optimal dalam berkomunikasi, bergaul, dan tidak mudah berbagi pengalaman atau pengetahuan terkait dengan pekerjaan sehingga pekerjaan dalam setiap individu terhambat. Sedangkan pada dimensi kehati-hatian, dapat dilihat dimana fenomena yang ada menunjukkan hasil kerja pegawai yang masih banyak mendapat keluhan dan kurang rapi, serta masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab pada setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kepribadian adalah pola ciri dan frase tertentu, yang relatif permanen dan memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang (Feist & Gregory Feist, 2013: 4). Dalam diri seseorang, kepribadian merupakan karakter yang membentuk jati diri seorang individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam, perbedaan tersebut menjadi tantangan bagi setiap pimpinan dan semua pihak dalam suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas pemerintahan.

Kepribadian seseorang berkembang melalui interaksi di antara banyak faktor, yaitu genetika, lingkungan, kebudayaan, kehidupan kelompok, dan pengalaman khas seseorang. Faktor genetika merupakan warisan biologis, menjadi bahan mentah bagi kepribadian seseorang dapat dibentuk melalui beragam cara baik melalui lingkungan, kebudayaan, dan pengalaman juga berpengaruh terhadap terbentuknya kepribadian seseorang. Lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat memberi warna terhadap karakteristik individu. Interaksi antara masyarakat juga sangat berpengaruh. Kepribadian yang muncul dari masyarakat yang satu berbeda dengan kepribadian dari masyarakat lainnya. Setiap masyarakat mengembangkan satu atau beberapa macam kepribadian dasar yang sesuai dengan kebudayaannya. Aspek kebudayaan yang berpengaruh pada perkembangan kepribadian adalah norma kebudayaan.

Fenomena terakhir yang menjadi pada tiga Kelurahan yaitu Kelurahan Madatte, Pekkabata, Darma Kabupaten Polewali Mandar adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja pegawai khususnya pada tiga Kelurahan yaitu Kelurahan Madatte, Pekkabata, Darma Kabupaten Polewali Mandar masih sangat rendah baik dari segi tingkat pengetahuan, pengalaman dan ketrampilannya dalam mengoperasikan berbagai fasilitas kantor yang disediakan oleh pimpinan sehingga menyebabkan segala pekerjaan yang diberikan mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaiannya.

Fenomena tersebut diatas membutuhkan peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Koesmono (2007:30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi Pemerintahan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin dalam suatu organisasi merupakan ujung tombak untuk mendorong kinerja pegawai dalam organisasi jauh lebih baik. Salah satu faktor lain yang menjadi kunci keberhasilan pemerintah kelurahan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan tingkat ketidakhadiran pegawai

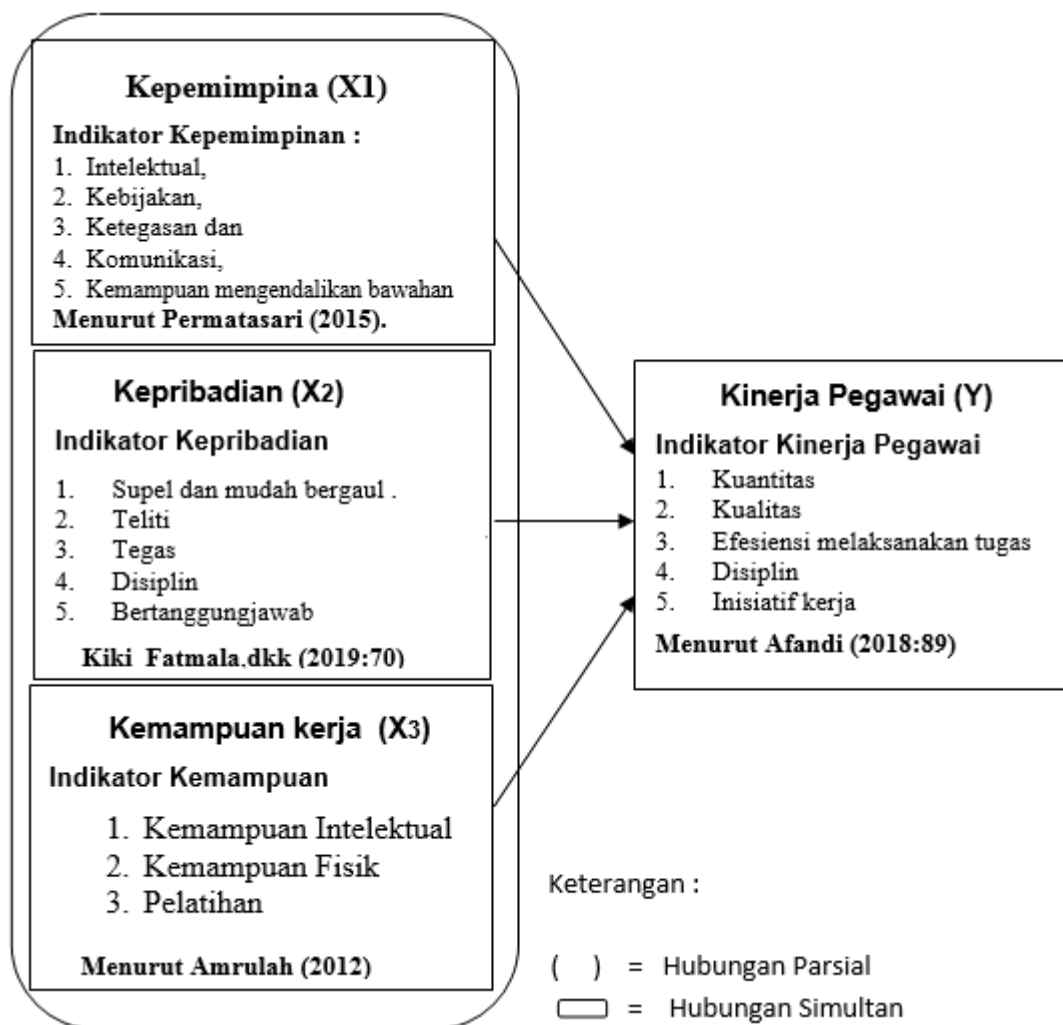
Kemampuan kerja diartikan sebagai kemampuan yang ada pada seseorang yang dapat menjadikan orang tersebut mampu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pekerjaannya dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008: 4). Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Berdasarkan penjelasan kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya. Peningkatan kompetensi kerja pegawai tentunya akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ability didefinisikan sebagai kapasitas kemampuan yang dimiliki seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008:4). Kemampuan pegawai atau

karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai abdi Negara dalam lingkup pemerintahan yang dapat membawa instansi terkait berkinerja secara optimal menyalani kebutuhan masyarakat di pemerintah Kelurahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik mengangkat Judul Tesis : **“Pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Kepemimpinan, Kepribadian, dan Kemampuan kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata, Darma, dan Kelurahan Lontara Kabupaten Polmas Mandar.
2. Diduga bahwa Kepemimpinan, Kepribadian, dan Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan

Madate, Pekkabata, dan Kelurahan Darma Kabupaten Polmas Mandar.

3. Diduga bahwa Kemampuan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Madate, Pekkabata, dan Kelurahan Darma, Kabupaten Polmas Mandar.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian ini menggunakan survey yang mngambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Penelitian dilakukan dengan cara mendatangi langsung dimana lokasi yang dijadikan tempat penelitian, sehingga peneliti dapat mengetahui secara konprehensif informasi dari para penyelenggara pemerintah Kelurahan Madate, Pekkabata, dan Kelurahan Darma Kabupaten PolmasMandar, Sulawesi Barat.

Lokasi dan tempat penelitian dilakukan pada tiga Kantor Kelurahan Madete, Pekkabata, dan Kelurahan Darma, Kabupaten Polmas Mandar Sulawesi Barat. Pelaksanaan penelitian ini di mulai pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2022.

Populasi dalam penelitian yaitu semua Pegawai Kantor Kelurahan Madate Kabupaten Polmas Mandar, Sulawesi Barat. Jumlah Populasi sebanyak 38 orang responden yang terdiri dari unsur pimpinan dan pegawai pada Kantor Kelurahan Madate, Kelurahan Madatte, Kelurahan Pekkabata, Kelurahan Darma dan Kelurahan Lontara. Kabupaten Polmas Mandar, Sulawesi Barat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan “Sampel Jenuh” yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai Kelurahan yang terdiri dari 13 Orang dari Kelurahan Madatte, 13 orang Pegawai Kelurahan Pekkabata, 13 orang Pegawai Kelurahan Darma dan 13 Kelurahan Lontara.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,851	0,3160	Valid
	2	0,910	0,3160	Valid
	3	0,913	0,3160	Valid
	4	0,825	0,3160	Valid
Kepribadian (X2)	1	0,680	0,3160	Valid
	2	0,779	0,3160	Valid
	3	0,589	0,3160	Valid
	4	0,747	0,3160	Valid
	5	0,691	0,3160	Valid
Kemampuan Kerja (X3)	1	0,873	0,3160	Valid
	2	0,827	0,3160	Valid
	3	0,918	0,3160	Valid

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,848	0,3160	Valid
	2	0,716	0,3160	Valid
	3	0,752	0,3160	Valid
	4	0,704	0,3160	Valid
	5	0,649	0,3160	Valid

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha > r - tabel		Keterangan
Kepemimpinan(X1)	0,896	0,50	Reliabel
Kepribadian(X2)	0,719	0,50	Reliabel
Kemampuan kerja(X3)	0,827	0,50	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,772	0,50	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai Crombach's Alpha ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat Crombach's Alpha moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Output Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.051	1.746		5.183	.000
Kepemimpinan (X1)	.352	.113	.425	3.109	.004
Kepribadian (X2)	.077	.129	.085	.595	.556
Kemampuan Kerja (X3)	.432	.110	.456	3.917	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9.051 (CT) + 0.352 (X1) + 0,077 (X2) + 0,432 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 9.051 dengan asumsi jika variabel kepemimpinan, kepribadian dan kemampuan kerja terjadi penurunan, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 9.051 satu satuan.
2. Nilai Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,352 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien Kepribadian (X_2) sebesar 0,077 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,077 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_3) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kemampuan kerja sebesar 0,432 satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,432 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3 diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan terjadi penurunan, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai **t hitung 3.109 > 2,028** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kepribadian (X_2) mempunyai hubungan tidak searah, hal ini berarti jika Kepribadian kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Konstant. Hal ini dapat dilihat dari nilai **t hitung 0.595 < 3,109 (t tabel)** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,556. Artinya, tidak variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar.
3. Kemampuan kerja (X_3) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini dapat dilihat dari nilai **t hitung 3.917 > 3,109 t tabel** dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Artinya, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207.564	3	69.188	23.244	.000 ^a
Residual	104.179	35	2.977		
Total	311.744	38			

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 14 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 23.244 > 2,870 (f tabel), hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05,

artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, Kepribadian dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar.

Uji Beta (Variabel Dominan)

Tabel 5. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.051	1.746		5.183	.000
Kepemimpinan (X1)	.352	.113	.425	3.109	.004
Kepribadian (X2)	.077	.129	.085	.595	.556
Kemampuan Kerja (X3)	.432	.110	.456	3.917	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kemampuan kerja dengan koefisien nilai “*standardized Coefficient Beta*” sebesar **0.456** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya apabila kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kemampuan kerja seseorang pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki serta pengalamannya sehingga para pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, teliti dan telaten.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.637	1.72527	2.156

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan pengaruh ke 3 (tiga) variabel penelitian meliputi variabel kepemimpinan, Kepribadian dan Kemampuan kerja sebagaimana ditunjukkan kolom (R-Square) pada tabel tersebut diatas terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,6 %. Sisanya, sebesar 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian meliputi Sarana Prasarana kantor, suasana kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir setiap pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar, Sulawesi Barat.

Hal ini mengingat gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Semakin baik gaya kepemimpinan seseorang pemimpin maka semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, semakin jelek kepemimpinan maka semakin rendah kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dan benar.

Pada dimensi kemampuan pengetahuan dan pengalaman dalam indikator Intektual pada rata-rata responden menjawab sebesar 44,9% % dengan kriteria jawaban cukup baik sehingga pengetahuan dan pengalaman kerja dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Pada dimensi pemahaman terhadap aturan dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dalam indicator kebijakan rata-rata responden menjawab 44,9% dengan criteria baik sehingga kebijakan yang dilakukan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Sedangkan pada dimensi pengambilan keputusan dalam indicator ketegasan berada pada rata-rata 5,68 % dengan kriteria jawaban cukup baik sehingga dalam pengambilan keputusan cukup akurat sesuai permasalahan yang dihadapi oleh setiap kelurahan dalam penyelenggaraan pemerintahan kelurahan dapat diselesaikan dengan baik. Pada dimensi kemampuan pengarahan pada setiap bawahan dalam indicator komunikasi rata-rata 5,68 % responden menjawab kemampuan komunikasi sangat diperlukan sehingga pekerjaan yang diberikan kepada setiap bawahan terarah dan terukur sesuai dengan tugasnya masing-masing pegawai. Selanjutnya, pada dimensi kemampuan mengawasi bawahan dalam indicator kemampuan mengendalikan bawahan rata-rata 1,15% dengan criteria kutang baik sehingga pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan pada setiap pegawai atau bawahan kurang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kepemimpinan yang dikemukakan oleh **Young dalam Kartono.2003.menyatakan kepemimpinan merupakan** suatu bentuk dominasi atas dasar kemampuan individu yang mampu mengajak dan mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu terbaik berdasar penerimaan dari kelompok, dan mempunyai suatu keahlian khusus yang tepat dalam situasi tertentu.

Hasil penelitian ini **Sejalan H.M Syarfi Hutaeruk,2015**. Andari.2016, Ika Widiastuti, 2017, Maman Musa.2017. N. Nahrum, Masdar Mas'ud, Muhkhilis Sufri. 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai Dinas kesehatan Pemerintahan Kabupaten Sibolga. Motivasi sebagai variabel mediasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pemerintah Sibolga.

Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian Saudara, Utarai, 2015. Eko Partono, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BNI Syariah Kc Surakarta. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 46,8% sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil parsial atau Uji T menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini mengingat Kepribadian kerja bukan variabel pembentuk kinerja pegawai. Faktor pembentuk kinerja pegawai meliputi Sarana prasarana, lingkungan kerja Jobdeskripsi, tanggungjawab, visi misi Pemerintah Kelurahan, budaya organisasi, sistem komunikasi dan kinerja pimpinan. Oleh karena itu, Kepribadian kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik seseorang yang mempengaruhi psikis terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pada dimensi keterbukaan dalam indikator mudah bergaul dengan rekan kerja berada pada rata-rata 6,82 % dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini terlihat ada beberapa pegawai yang sulit untuk berkomunikasi, berdialog dan sulit berbagi pengalaman atau pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, hal ini karena pegawai merasa enggan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang sudah senior atau bekerja lebih lama. Indikator ketegasan dalam mengambil keputusan berada pada rata-rata 24,1% dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai dapat meningkatkan ketegasannya dalam mengambil keputusan dan tepat dengan pendiriannya

Dimensi kehati-hatian pada Indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 32,74 % dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat sebagian pegawai memiliki sikap ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar pekerjaan yang diselesaikannya menghasilkan nilai yang baik sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh instansi pemerintah kelurahan. indikator bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan berada pada rata-rata 34,56% dengan kriteria sangat baik.

Hasil penelitian ini **sejalan** dengan **Teori** yang dikemukakan (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) Kepribadian kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi jiwa seseorang untuk menjalankan tugas nya dengan baik dan penuh tanggungjawab.

Hasil penelitian ini **Sejalan** dengan hasil riset yang dilakukan oleh Suci Indah Sya'baniah¹, Oyon Saryono², Elin Herlina³, 2019, Yuda Alfian, Mochammad Al Musadieg, dan M. Cahyo Widyo Sulisty, 2019, Kiki Fatmala Sarjana Manajemen Darwin Lie, Efendi, Lora Ekana Nainggolan, 2019. Hasil penelitian menunjukkan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar dan Pada Kantor PLN Area Pasuruan Jateng.

Dan **tidak sejalan** dengan hasil penelitian **Yulia Anis Setyaningsih, Kasmari.2021**. Pengaruh Kepribadian, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kantor POS SPP Erlangga Semarang.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji T variabel Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar . Hal ini mengingat variabel kemampuan kerja merupakan variabel utama dan pertama yang mendorong seseorang untuk

melakukan sesuatu pekerjaan. Kemampuan kerja seseorang pegawai dapat ditunjang oleh berbagai kebutuhan baik secara internal meliputi faktor asupan makanan dari seseorang pegawai maupun secara eksternal berupa ketrampilan dan pengalaman yang dimiliki seseorang pegawai dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan. Artinya, semakin baik kemampuan kerja seseorang pegawai, maka semakin meningkat kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Indikator kemampuan kerja pada dimensi tingkat pengetahuan dan pengalaman dalam indikator kemampuan intelektual rata-rata 14,4% responden menjawab bahwa kemampuan intelektual sangat penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan criteria sangat baik. Pada dimensi kesehatan fisik dalam indikator kemampuan fisik rata-rata 27,0% responden menjawab bahwa kemampuan fisik sangat diperlukan sehingga pegawai maupun bahwan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan criteria baik. Sedangkan pada dimensi kemampuan pemahaman terhadap pengoperasian peralatan kantor dalam pekerjaan rata-rata 25,0% responden menjawab bahwa ketrampilan (skill) sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dengan criteria cukup baik.

Penelitian ini **sejalan** dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini Mochammad Djudi Mukzam Ika Ruhana , 2015, Zulfan dan Maijati, 2018, Tessa Risna Dila, Zusmawati, 2019, dan Dona Amelia¹) dan Nanda Hendra, 2019, serta Eko Prastiyo Utomo, 2020. Yang menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh serta Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Padang maupun Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lamongan.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan **Teori yang dikemukakan oleh Soehardi, (2013:24).** Yang menyatakan bahwa Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara phisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman dan Teori *Stepen P. Robbins* dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (2016:52) yang menyatakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tessa Risna Dila, Zusmawati. STIE “KBP” Padang. Pedngaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang. 2019. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dimana variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kemampuan kerja. Hal ini mengingat kemampuan kerja adalah merupakan kondisi dinamis yang mempengaruhi kemampuan fisik dan psikis seseorang unruk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan jabatannya masing-masing. Semakin kuat kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja, maka semakin besar peluang pekerjaan yang akan dilakukannya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan kerja seseorang pegawai, maka semakin kecil kemungkinan pekerjaan akan dilakukannya.

Penelitian ini **Sejalan** dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh saudari Kiki Rindy Arini Mochammad Djudi Mukzam Ika Ruhana , 2015, Zulfan dan Maijati, 2018, Tessa Risna Dila, Zusmawati, 2019, dan Dona Amelia¹) dan Nanda Hendra, 2019, serta Eko Prastiyo Utomo, 2020. Yang menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh serta Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Padang maupun Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lamongan.

Hasil penelitian ini **Sejalan dengan Teori** yang dikemukakan oleh **Soehardi (2013:24)**. Yang menyatakan bahwa Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman dan Teori *Stepen P. Robbins* dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (2016:52) yang menyatakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji T (Uji Parsial) menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan Variabel Kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Kelurahan Darma Kabupaten Polewali Mandar.
2. Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F), menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kepribadian, dan Kemampuan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Madatte, Pekkabata dan Darma di Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kemampuan kerja dengan nilai "*Standardized Coefficients beta*" sebesar 0,443 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Adnyana, Made, Bambang., I. Nyoman, Ariana., dan Putu, Ratih, Pertiwi. (2017). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Karyawan Di Best Western Papilio Hotel Surabaya". *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*. Vol. 01. No. 01.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*, Edisi 1. Ed. Zanafa. Pekanbaru.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung Media Komputindo.

- As'adi, Muhammad. (2010). *Bila Otak Kanan dan otak kiri Seimbang*. Jogjakarta. Diva Press.
- Andriani, Nita., dan Zuliyati. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Informasi Akuntansi (Studi Pada UMKM Kain Tenun Ikat Troso Jepara)*. Prosiding Seminar Kebangkitan Teknologi Tahun 2015 Universitas Muria Kudus.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group. Jakarta.
- Buyung. (2017). Analisis keterlaksanaan model problem based learning (pbl) dan pengaruhnya terhadap kemampuan pemecahan masalah matematis di sma. PHI: Jurnal Pendidikan Matematika.
- Feist, J. Gregory. (2015). *Teori Kepribadian*. Penerbit, Salemba Humanika. Jakarta.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Gitosudarmo, Indriyo., dan I. Nyoman, Sudita. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. BPFE.
- Hadari, Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Hadari, Nawawi. (2016). *Kepemimpinan yang Efektif*. Penerbit Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Hutagalung, S.O., dan Diyanty, V. (2014). Analisis Pengaruh Strategi Diversifikasi terhadap Tingkat Penggunaan Utang Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi 17*, Universitas Indonesia.
- Kartini, Kartono. (2014). *Pemimim dan Kepemimpinan*. Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kiki, Fatmala., Darwin, Lie. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Article in Maker Jurnal Manajemen*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 25/KEP/M.P AN/4/2002 tanggal 25 April 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara dan Surat Nomor: 170/M.PAN/6/2002 tanggal 17 Juni 2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.
- Kuddy, Andarias. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

Ljan, Pohak, Sinambela. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit, Bumi Aksara. Jakarta.

Said, M dan Firman, A. (2022). Konsep dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Nobel Press, Makassar.