

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN LUWU

Acep Crissandi^{*1}, Asri², Muhammad Idris³

^{*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}acepcrissandi@gmail.com, ²asri@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu. 2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu. 3) Menganalisis variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan jenuh atau sensus yaitu sebanyak 40 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Secara parsial Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Secara simultan Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to 1) Analyze the influence of leadership, competence, and motivation partially on the performance of employees of the National Unity and Politics Agency of Luwu Regency. 2) Analyze the influence of leadership, competence, and motivation simultaneously on the performance of employees of the National Unity and Politics Agency of Luwu Regency. 3) Analyzing the dominant variable influencing the performance of employees of the National Unity and Politics Agency of Luwu Regency.

This research was conducted on Employee Performance at the National Unity and Politics Agency of Luwu Regency. Determination of the sample using saturation or census, namely as many as 40 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results show that (1) Partially Leadership, Employee Competence, and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance. (2) Simultaneously Leadership, Employee Competence, and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance. (3) Partially shows that the competency variable has a dominant effect on employee performance at the National Unity and Politics Agency of Luwu Regency.

Keywords: Leadership, Employee Competence, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kesatuan bangsa dan

politik. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi: Penyusunan program Badan, Perumusan kebijakan teknis dan pembinaan urusan bina ideologi, wawasan kebangsaan, karakter bangsa, politik dalam negeri, ketahanan ekonomi, sosial, budaya, agama, organisasi kemasyarakatan, penanganan konflik, dan kewaspadaan nasional, Pelaksanaan fasilitasi dan koordinasi penyelenggaraan urusan bina ideologi, wawasan kebangsaan, karakter bangsa, politik dalam negeri, ketahanan ekonomi, sosial, budaya, agama, organisasi kemasyarakatan, penanganan konflik, dan kewaspadaan nasional, Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang bina ideologi, wawasan kebangsaan, karakter bangsa, politik dalam negeri, ketahanan ekonomi, sosial, budaya, agama, organisasi kemasyarakatan, penanganan konflik, dan kewaspadaan nasional, Penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan, Penyusunan laporan pelaksanaan tugas Badan; dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Badan.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu di butuhkan kepemimpinan yang kuat dan memiliki kecerdasan intelektual, serta pengalaman yang banyak. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas. Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi,

Setiap organisasi dalam proses kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Dan Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya.

Upaya mencapai tujuan bersama suatu organisasi dibentuk, secara efektif dan

diperlukan manajemen yang baik dan benar. Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi, memegang peranan yang sangat penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasi kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah kompetensi. Rendahnya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Menurut Daly (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nawawi (2015) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/ perusahaan.

Kompetensi merupakan potensi pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas, pengetahuan dan kepribadian, efektifitas kerja seseorang, dan yang mencakup keterampilan, pengetahuan, konsep diri, karakter, dan motif karyawan itu, hingga tindakan yang diambil dalam menjalankan tugas jabatannya. Kompetensi sebagai sebuah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang dilandasi pengetahuan serta keterampilan serta ditunjang dengan sikap kerja yang diharuskan dari pekerjaan itu. Kompetensi ialah kekuatan menjalankan pekerjaan serta juga aktivitas yang dilandasi tugas dan kemampuan yang relevan serta ditunjang sikapkerja yang diharuskandari aktivitas tersebut dan selaras akanstandar yang ada.

Kompetensi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu masih belum maksimal, dimana pada umumnya para pegawai masih belum bisa memaksimalkan kompetensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, misalkan dalam melaksanakan pekerjaan biasa terjadi kesalahan dalam pembuatan pertanggungjawaban kegiatan dan penyelesaian pekerjaan yang masih sering terlambat.

Di dalam organisasi selain kepemimpinan dan kompetensi juga dibutuhkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu..

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan., meliputi pelaksanaan tugas sebaik-baiknya dalam perencanaan program kegiatan, pelaksanaan kegiatan pekerjaan dan evaluasi hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

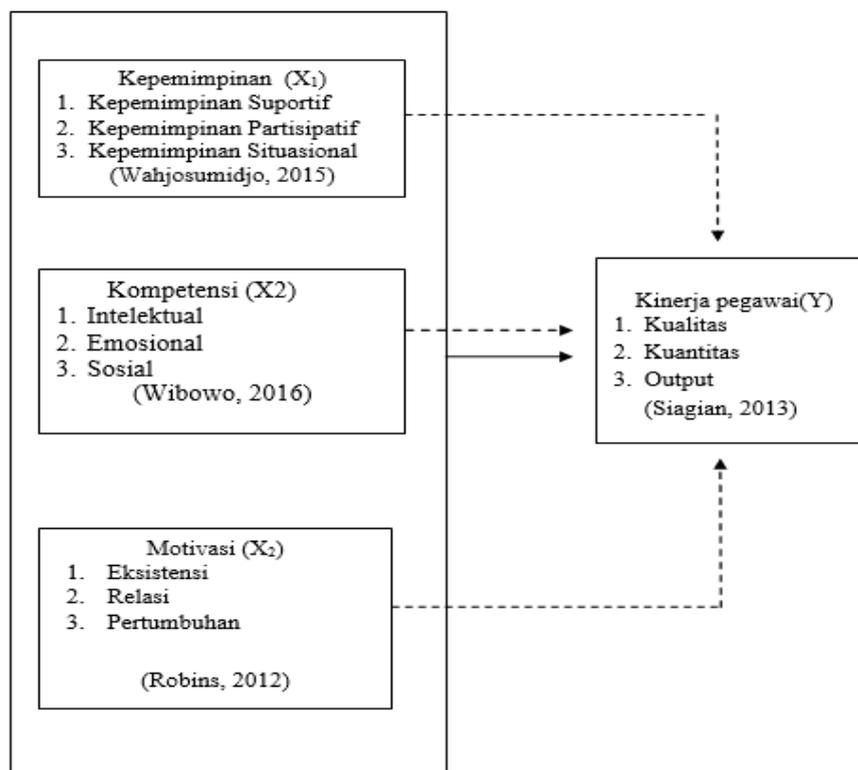
organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal

Tiga hal diatas yaitu kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja, disebut organisasi merupakan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya: adanya pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, profesionalisme masih yang masih dan hal lainnya yang belum dipahami oleh pegawai adalah tugas dan tanggungjawabnya belum optimal, keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

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

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

Garis Lurus ———> Hubungan secara simultan

Garis Putus - - - -> Hubungan secara parcial

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu.
3. Variabel kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini data yang digunakan harus terukur dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan, dimana metode pendekatan ini dimulai dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data primer dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi yang bersangkutan berada di wilayah domisili dari peneliti sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan tiga bulan yaitu bulan Maret - Mei 2023.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu yang berjumlah 40 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi di jadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 40 orang pegawai.

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)			
X1.1	0,522	0,312	Valid
X1.2	0,458	0,312	Valid
X1.3	0,784	0,312	Valid
X1.4	0,757	0,312	Valid
X1.5	0,587	0,312	Valid
Kompetensi Pegawai (X₂)			
X2.1	0,765	0,312	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.2	0,843	0,312	Valid
X2.3	0,825	0,312	Valid
X2.4	0,873	0,312	Valid
Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja(X₃)			
X3.1	0,829	0,312	Valid
X3.2	0,856	0,312	Valid
X3.3	0,779	0,312	Valid
X3.4	0,630	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,628	0,312	Valid
Y ₂	0,744	0,312	Valid
Y ₃	0,771	0,312	Valid
Y ₄	0,654	0,312	Valid
Y ₅	0,658	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,705	Reliabel
Kompetensi Pegawai (X ₂)	0,807	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,809	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,768	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
Constant	2,433			
Kepemimpinan (X ₁)	0,260	2,840	2,028	0,007
Kompetensi (X ₂)	0,333	4,671	2,028	0,000
Motivasi Kerja(X ₃)	0,345	3,680	2,028	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,433 + 0,260X_1 + 0,333X_2 + 0,345X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 2,433. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X₁), Kompetensi Pegawai (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,433.
2. Variabel Kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,260. Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,260.
3. Variabel Kompetensi Pegawai (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,333. Artinya kompetensi pegawai (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,333.
4. Variabel Motivasi Kerja (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,345. Artinya Motivasi Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi Kerjameningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,345.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Thitung	Signifikansi
Kepemimpinan (X ₁)	2,840	0,007
Kompetensi Pegawai (X ₂)	4,671	0,000
Motivasi Kerja (X ₃)	3,680	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,840 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,840 > 2,028 dan nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.
2. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian kompetensi pegawai (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,671 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,671 > 2,028 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi pegawai (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Motivasi Kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,680 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $3,680 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.833	3	46.278	17.882	0.000 ^b
	Residual	93.167	36	2.588		
	Total	232.000	39			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 17.882 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $17.882 > f_{tabel}$ sebesar 2,87 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan kepemimpinan (X_1), kompetensi pegawai (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.774 ^a	0.598	0.565	1.609
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.13 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,598 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompetensi Pegawai (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,598 atau 59,8%. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Kompetensi Pegawai (X_2), Motivasi Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,840) > t_{tabel} (2,028)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nur Dwi Pujiyanto, (2017) Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi, terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap pegawai. Secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Rosdyanti (2020) mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur". Hasilnya yakni secara simultan maupun parsial kompetensi, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada signifikansi yang didapat, budaya organisasi adalah variabel yang paling memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan untuk mempengaruhi bawahan untuk bekerja. Kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Para ahli biasanya mendefinisikan kepemimpinan menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi para pakar yang bersangkutan. Robbins SP dan Judge. (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan". Gibson et al. (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan". Manullang (2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah "proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan".

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Wahjosumidjo (2011) 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.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai $t_{hitung} (4.671) > t_{tabel} (2,028)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Martono (2018) tentang Pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasilnya yakni variabel kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Variabel komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Rosdyanti (2020) mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur". Hasilnya yakni secara simultan maupun parsial kompetensi, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada signifikansi yang didapat, budaya organisasi adalah variabel yang paling memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Factor terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah kompetensi. Rendahnya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Menurut Daly (2019) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nawawi (2015) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang atau setiap pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi/ perusahaan.

Kompetensi merupakan potensi pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas, pengetahuan dan kepribadian, efektifitas kerja seseorang, dan yang mencakup keterampilan, pengetahuan, konsep diri, karakter, dan motif karyawan itu, hingga tindakan yang diambil dalam menjalankan tugas jabatannya. Kompetensi sebagai sebuah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang dilandasi pengetahuan serta keterampilan serta ditunjang dengan sikap kerja yang diharuskan dari pekerjaan itu. Kompetensi ialah kekuatan menjalankan pekerjaan serta juga aktivitas yang dilandasi tugas dan kemampuan yang relevan serta ditunjang sikap kerja yang diharuskan dari aktivitas tersebut dan selaras akan standar yang ada.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi Kerja nilai $t_{hitung} (3.680) > t_{tabel} (2,028)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Surya Akbar, Reza Efendi dan Benny Asmali Indra (2017) Determinasi motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kecamatan bengkong, Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau yang diteliti. Sebagai populasi dalam penelitian ini

adalah Pegawai Negeri Kantor Camat Bengkong yang berjumlah 57 orang, dan yang menjadi sampel penelitian adalah Pegawai Negeri di Kantor Camat Bengkong berjumlah 50 orang. Penelitian ini memiliki persamaan pada empat variabel yaitu, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dari hasil penelitian menunjukkan baik Motivasi Kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mendeterminasi terhadap kinerja secara signifikan.

Kartini Kartono (2015) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry yang menjelaskan bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Hasibuan (2014). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Sondang P. Siagian (2014). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2014).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2012). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2012).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar

2,433 artinya jika nilai variabel bebas (kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2,433.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 17,882 > F_{tabel} 2,87. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

Di dalam organisasi selain kepemimpinan dan kompetensi juga dibutuhkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu..

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditentukan., meliputi pelaksanaan tugas sebaik-baiknya dalam perencanaan program kegiatan, pelaksanaan kegiatan pekerjaan dan evaluasi hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal

Tiga hal diatas yaitu kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja, disebuah organisasi merupakan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan Motivasi Kerja (X3) maka variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu adalah variabel kompetensi pegawai (X₂) dengan nilai beta sebesar 0,494, kemudian variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai 0,405, dan variabel terendah adalah variabel Kepemimpinan (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,312.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Andi Ida Fitri (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Asn pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. 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.

KESIMPULAN

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

1. Kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.
2. Kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.
3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, Ferianto. (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1), Yogyakarta, Mediatara, Bangun, Wilson. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Erlangga.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Djamarah, S. B. (2015). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Djatmiko, R. D. (2016). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta. deepublish.
- Effendi, Sofian. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3ES Gibson 2013 Penilaian Kinerja. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hatch, M. J. (2015). Organization Theory: Modern, Symbolic, and Post-modern Perspective, Oxford: Oxford Univ. Press.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

- Kartono, Kartini. (2015). Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan). Bandung. Mandar Maju.
- Manullang. (2012). Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan Jakarta. Gajah Mada Press.
- Martoyo, Susilo. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Mulyasa. (2013). Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rusman. (2013). Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Depok. Rajawali Pers.
- Robbins, SP., dan Judge. (2011). Prilaku Organisasi Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, Mary. (2015). Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timothy, A. (2013). Organizational Behavior Edition New Jersey. Pearson Education.
- Salusu, J. (2015). Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Public Dan Organisasi Nonprofit. Jakarta. PT. Grasindo.
- Senge, Peter, M. (1994). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, USA - New York: Doubleday
- Sudjana. (2014). Metode Statistika. Bandung. Tarsito.
- Sugiono. (2013). Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Depok. Rajawali Pers.
- Supriyadi. (2011). Strategi Belajar Mengajar. Yogyakarta. Cakrawala Ilmu.
- Suyanto., & Djihad, A. (2012). Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional. Yogyakarta. Multi Pressindo.
- Wahjosumidjo. (2011). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. (2013). Leadership In Organizations. Jakarta Penerbit. Pearson.