

## **PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BONE**

**Andi Fatmawati<sup>\*1</sup>, Sylvia<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>andifatmawati@gmail.com, <sup>2</sup>sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>ahmadmaryadi@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. 2) pengaruh secara simultan Kompetensi, kepemimpinan dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Penentuan sampel yaitu sebanyak 42 orang pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial kompetensi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Ini berarti bahwa kompetensi, kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Secara simultan kompetensi, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

**Kata Kunci:** kompetensi, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze 1) partially the influence of competency, leadership and motivation on employee performance at the Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency. 2) the simultaneous influence of competency, leadership and motivation on employee performance at the Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency. 3) the variable that has the most dominant influence on the performance of Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency employees.*

*This research was conducted at the Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency Office. The sample was determined as 42 employees of the Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency Office. The data collection methods used were questionnaires and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the research concluded that: partially competency, leadership and motivation have a positive and significant effect on the performance of Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency Office Employees. This means that competence, leadership and motivation are able to improve the performance of employees at the Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency. Simultaneously, competency, leadership and*

*motivation have a positive and significant effect on the performance of employees at the Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency. Partially, it shows that the competency variable (X1) has a dominant influence on the performance of employees at the Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency. This shows that the better the competency, the more the performance of Bone Regency Human Resources Development Personnel Agency employees will improve.*

**Keywords:** *Competence, Leadership, Motivation, And Performance.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menjadi hal yang mutlak untuk dipenuhi oleh pegawai yang bersangkutan. Pelaksanaan tugas yang optimal akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (*superior*) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar.

Berdasarkan hal di atas, maka perlu diperhatikan bagaimana pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sesuai dengan akses kompetensi yang dimiliki untuk peningkatan kinerja. Kompetensi adalah merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang meliputi tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Factor penunjang kinerja pegawai juga banyak ditentukan oleh aspek kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut. 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. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. 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. Pemimpin yang sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk bereaksi (Sitepu, 2015).

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. Pemimpin berkaitan dengan bagaimana memotivasi bawahan agar bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya,

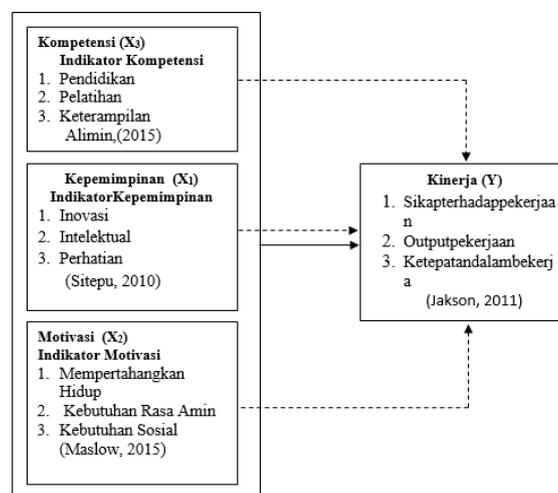
Selanjutnya motivasi juga memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan 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 dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. 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.

Berdasarkan fakta empiris pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan penyelesaian pekerjaan masih ada oknum pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya, misalnya pelaksanaan tugas yang tidak profesional, keterlambatan dalam bekerja, menunda pekerjaan, belum disiplin, dan lainnya. masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hasil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan Kompetensi, kepemimpinan dan motivasi pegawai

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathis dan Jakson, (2015)

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan Kompetensi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
2. Kepemimpinan, motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
3. Variabel Kompetensi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

### METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone sebanyak 42 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, semua populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

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

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . 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	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kompetensi (<math>X_1</math>)</b>			
$X_{1.1}$	0,741	0,304	Valid
$X_{1.2}$	0,870	0,304	Valid
$X_{1.3}$	0,770	0,304	Valid

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1,4</sub>	0,853	0,304	Valid
X <sub>1,5</sub>	0,783	0,304	Valid
X <sub>1,6</sub>	0,901	0,304	Valid
<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>			
X <sub>2,1</sub>	0,583	0,304	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,891	0,304	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,868	0,304	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,899	0,304	Valid
X <sub>2,5</sub>	0,877	0,304	Valid
X <sub>2,6</sub>	0,927	0,304	Valid
X <sub>2,7</sub>	0,899	0,304	Valid
X <sub>2,8</sub>	0,918	0,304	Valid
<b>Motivasi (X<sub>3</sub>)</b>			
X <sub>3,1</sub>	0,842	0,304	Valid
X <sub>3,2</sub>	0,889	0,304	Valid
X <sub>3,3</sub>	0,880	0,304	Valid
X <sub>3,4</sub>	0,920	0,304	Valid
X <sub>3,5</sub>	0,884	0,304	Valid
X <sub>3,6</sub>	0,823	0,304	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y <sub>1</sub>	0,837	0,304	Valid
Y <sub>2</sub>	0,802	0,304	Valid
Y <sub>3</sub>	0,914	0,304	Valid
Y <sub>4</sub>	0,778	0,304	Valid
Y <sub>5</sub>	0,851	0,304	Valid
Y <sub>6</sub>	0,870	0,304	Valid
Y <sub>7</sub>	0,848	0,304	Valid
Y <sub>8</sub>	0,829	0,304	Valid
Y <sub>9</sub>	0,833	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,304. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kompetensi(X <sub>1</sub> )	0,897	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,943	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	0,947	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,938	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kompetensi (X<sub>1</sub>), motivasi(X<sub>2</sub>), Kompetensi(X<sub>3</sub>) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.
<i>Constant</i>	3,577			
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,603	5,704	2,024	0,000
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,317	4,559	2,024	0,000
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	0,333	3,629	2,024	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

### Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 3,577 + 0,603X_1 + 0,317X_2 + 0,333X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 3,577. Artinya jika variabel kompetensi (X<sub>1</sub>), kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 3,577.

1. Variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,603. kompetensi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,603.
2. Variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,317. Artinya motivasi(X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,317.
3. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,333. Artinya Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,333.

### Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini

dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	$T_{hitung}$	Signifikansi
Kompetensi ( $X_1$ )	5,704	0,000
Kepemimpinan ( $X_2$ )	4,559	0,000
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	3,629	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

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

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Hasil pengujian Kompetensi ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,704 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,024. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 5,704 > 2,024$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Hasil pengujian kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,559 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,024. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 4,559 > 2,024$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. Hasil pengujian motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,629 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,024. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 3,629 > 2,024$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

#### Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai  $f_{hitung} >$  dari nilai  $f_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	998.582	3	332.861	109.590	.000 <sup>b</sup>
	Residual	115.418	38	3.037		
	Total	1114.000	41			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 109.590 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $109.590 > f_{tabel}$  sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan kompetensi (X1), kompetensi (X2) motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone

**Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,417	0,000
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,368	0,000
Motivasi kerja(X <sub>3</sub> )	0,286	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone adalah variabel kompetensi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,417, kemudian variabel kepemimpinan (X2) dengan nilai 0,368, dan variabel terendah adalah variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,286.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 <sup>a</sup>	.896	.888	1.464

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,986 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,986 atau 98,6 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) Sedangkan sisanya 12,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai  $t_{hitung} (5,704) > t_{tabel} (2,024)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian A. Muh. Ridwan, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang dan menjelaskan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang Waktu penelitian dilakukan mulai Bulan Agustus sampai dengan September 2021. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi 46, Penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Sampel yang diambil sebanyak 46 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 4) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 5) Variabel Motivasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Arfina A. Zainul, 2022 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten Polewali mandar. Metode yang digunakan adalah survei lapangan dengan instrumen utama adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian

(sampel sensus). Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

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 pegawai itu, hingga tindakan yang diambil dalam menjalankan tugas jabatannya. Wibowo (2016) memberi definisi komprehensif dari kompetensi sebagai sebuah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang dilandasi pengetahuan serta keterampilan serta ditunjang dengan sikap kerja yang diharuskan dari pekerjaan itu.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2015) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Berdasar pada beberapa definisi di atas, ditarik kesimpulan bahwa 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 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai  $t_{hitung}$  (4,559) >  $t_{tabel}$  (2,024) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,317. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Yusnani Yunus, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas Kerjaparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode survei. Dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, sebanyak 52 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66. Dengan demikian, nilai  $t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 1,66$ . Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis dapat diterima dan nilai  $F_{hitung} 3,012$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} 2,70$ . serta Motivasi kerja, paling dominan berpengaruh terhadap efektivita sebanyak 52.8% Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Penelitian ini juga sama dengan Andi Ida Fitri, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Asn Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. 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.

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, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan menurut Tjiptono (2015) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kompetensinya. Gaya kepemimpinan bukan

suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Robbins (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Gibson *et al.* (2012) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Manullang (2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan.

Martoyo (2010) mengemukakan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Stogdil dalam Wahjosumidjo (2013) membuat kesimpulan bahwa: *There are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept* (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain melalui pemotivasian untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Wahjosumidjo (2019) menerjemahkan kepemimpinan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan interaksi antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Dalam suatu definisi terkandung suatu makna atau nilai-nilai yang dapat dikembangkan lebih jauh, sehingga dari suatu definisi dapat diperoleh suatu pengertian yang jelas dan menyeluruh tentang sesuatu.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai  $t_{hitung} (3,629) > t_{tabel} (2,024)$  dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Ibnu Munzier Hasri Gani, 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar pada bulan September sampai Oktober 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 orang dengan sampel 73 orang. Sampel diperoleh karena seluruh populasi dijadikan sampel tetapi hanya 73 responden yang mengembalikannya dan jumlah tersebut dianggap telah memenuhi syarat berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error 10 persen berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan telaah dokumentasi. Data yang ada diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan uji dampak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian ini juga sesuai dengan Andi Syahiratunisa, 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui (1) pengaruh motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang dilaksanakan di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare pada bulan Mei 2021 hingga Juli 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ujung yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis). *Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai (2) motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare (3) motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare.*

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 & Coulter (2010). Menurut Rivai (2015) 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, Winardi (2015).

Asumsi motivasi sering dibuat dengan menggunakan teori hirarki kebutuhan Maslow di mana tenaga kerja modern dengan teknologi meningkatkan kebutuhan dasar masyarakat secara fisiologis, aman, dan memiliki; untuk itu mereka termotivasi oleh kebutuhan penghargaan diri sendiri, orang lain, dan aktualisasi diri. Konsekuensinya, kondisi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini diwujudkan dalam pelaksanaan kerja itu sendiri. Maslow menyebutkan tiga asumsi pokok dalam teorinya yaitu sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk yang selalu berkeinginan dan keinginan mereka ini selalu tidak pernah terpenuhi seluruhnya. Setelah satu keinginan terpenuhi maka akan langsung muncul keinginan yang lain. Proses ini akan berlangsung selama manusia itu masih hidup.
- b. Kebutuhan atau keinginan yang sudah terpenuhi tidak akan menjadi pendorong atau perangsang lagi.
- c. Kebutuhan manusia tersusun menurut hirarki tingkat pentingnya kebutuhan.

### **Pengaruh kompetensi, Kompetensi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 3,577 artinya jika nilai variabel bebas (kompetensi, kompetensi dan motivasi kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 3,577.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $109.500 > F_{tabel} 2,85$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

Penelitian ini sesuai dengan A. Muh. Ridwan, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang Waktu penelitian dilakukan mulai Bulan Agustus sampai dengan September 2021. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi 46, Penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Sampel yang diambil sebanyak 46 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 4) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 5) Variabel Motivasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

### **Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone**

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi kerja (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone adalah variabel kompetensi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,417, kemudian variabel kepemimpinan (X2) dengan nilai 0,368, dan variabel terendah adalah variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,286.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Resqi (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, Kompetensi, motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. *Kedua*, secara parsial Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

### KESIMPULAN

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

1. Kompetensi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
2. Kompetensi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.
3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DPMDPPKBP3A KABUPATEN BARRU PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- Jakson, F. Cardoso. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Latief, F., & Asniwati, A. (2023). The Contribution of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 235-249.
- Maslow, Husein. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Muslaeni, M. I., Hidayat, M., & Firman, A. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN AFILIATIF DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR CAMAT ULUBONGKA DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(4), 505-519.
- Rijal, C., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). PENGARUH FASILITAS, KUALITAS PELAYANAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA JASA PADA PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO). *Nobel Management Review*, 4(3), 358-372.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Sitepu. (2010). "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.