

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLAH PARIWISATA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

¹Arfina A. Zainul, ²Muhammad Idris, ³Maryadi

¹²³Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail : ¹arfinaazainul@gmail.com, ²muhammadidris079@gmail.com,
³achmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

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.

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

ABSTRACT

This study aims to test and analyze partially and simultaneously the influence of leadership, motivation and competence on employee performance at the tourism office in Polewali Mandar district. The method used is a field survey with the main instrument is a questionnaire. This study used the entire population as the research sample (census sample). Data were analyzed using Multiple Linear Regression. The results showed that 1) It is partially proven that there is a positive and significant influence between leadership, work motivation, and competence on employee performance at the Polewali Mandar Regency Tourism Office. 2) it is simultaneously proven that there is a positive and significant influence between leadership, work motivation, and competence on the performance of the employees of the Polewali Mandar Regency Tourism Office. This study also proves that work motivation is the most dominant factor affecting performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

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. 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. Pemimpin yang sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk bereaksi (Sitepu, 2010).

Penelitian ini berangkat dari beberapa variabel antara lain: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi sebagai variabel peubah yang mempengaruhi variabel kinerja atau variabel yang diubah merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan dalam kantor pemerintahan. Karena hal itu akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi juga pernah dilakukan oleh Hidayat, M & Latief, F (2018) yang memasukkan unsur kepemimpinan motivasi dan kompetensi ke dalam faktor-faktor yang menjadi penentu dalam pengembangan Human Capital Manajemen dan membuktikan jika ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Gibson *et al.* (2012: 4) substansi kepemimpinan sebagai usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Selain kepemimpinan hal yang penting terkait dengan kinerja adalah Motivasi. 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 (1999). Menurut Rivai (2011) 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.

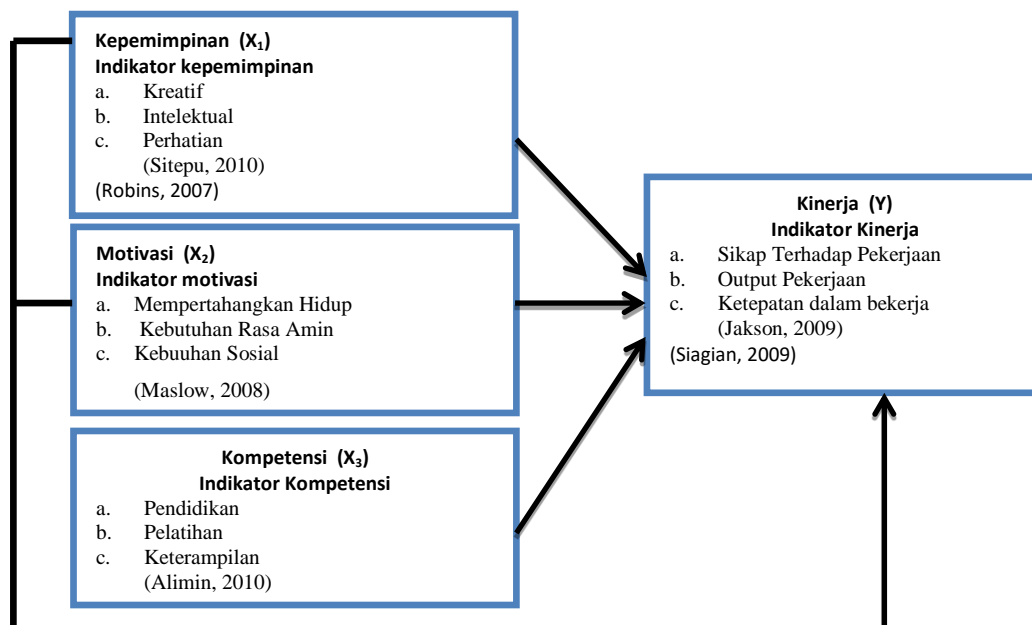
Selain kepemimpinan dan motivasi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi kerja seseorang adalah faktor kompetensi. Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif 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.

Secara teoritik kepemimpinan Motivasi dan kompetensi akan menjadi faktor yang menentukan bagi terciptanya kinerja. Dalam konteks pengembangan human capital manajemen untuk mencapai kinerja pada perusahaan kepemimpinan dan motivasi juga menjadi faktor yang sangat menentukan terutama bagaimana mengembangkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan anggota organisasi dalam berkinerja serta bagaimana memupuk motivasi individu agar menjadi driver bagi pekerja untuk menciptakan kinerja (Hidayat & Latief, 2018), Kinerja merupakan

pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap karyawan, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarnya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Berlandaskan pada uraian pendahuluan diatas maka kerangka konsep penelitian ini dikembangkan alur kerangka konsep sebagai berikut :

Kerangka Konsep Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Pengelolaan Objek Wisata di Polewali Mandar dengan populasi di jadikan sampel sebanyak 63 orang pegawai dan pengelola pariwisata di kabupaten Polewali Mandar. Dan menjadikan seluruh populais tersebut sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). 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) dan wawancara,

Analisis data Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan diuji secara parsial dengan menggunakan uji t dan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa Regresi Linier Barganda

Melalui hasil olah SPSS diketahui koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y dihasilkan Data sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,172	7,416		2,397	,020
	X1	,320	,188	,105	2,798	,042
	X2	,541	,152	,389	2,994	,004
	X3	,245	,151	,078	2,564	,050

a. Dependent Variable: Y

Melalui data tersebut di atas maka dapat disusun koefisien regresi sesuai dengan Rumus sebagai berikut

$$Y = 21,172 + 0,320X1 + 0,541X2 + 0,245 X3$$

Pembuktian Hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan maka dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f sebagai berikut :

a. Uji t

Untuk pengaruh parsial variabel independen, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji t.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan
- H_1 = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel Coefficients(a) dapat diketahui hasil perhitungan t_{hitung} . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka t_{tabel} diketahui sebesar 1,98. Berikut disajikan data perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

Hasil uji t variabel independen

No	Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	2,397	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$

2	X_1	2,798	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3	X_2	2,994	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4	X_3	2,564	1,98	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki t_{hitung} sebesar 2,397. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (1,98), maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan pengelola Pariwisata di Kabupaten Polewali Mandar (Y)
- Untuk variabel Kepemimpinan (X_1) terdapat $t_{hitung} = 2,798$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,98$. Dengan demikian maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai dan pengelola Pariwisata di Kabupaten Polewali Mandar (Y).
- Untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) terdapat t_{hitung} sebesar 2,994 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_2 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai dan pengelola Pariwisata di Kabupaten Polewali Mandar (Y).
- Untuk variabel Kompetensi (X_3) terdapat $t_{hitung} = 2,564$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,98$. Dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel X_3 secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai dan pengelola Pariwisata di Kabupaten Polewali Mandar (Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan α .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig. $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika Sig. $> \alpha$ maka H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas (a dan X_{1-3}) lebih kecil dari nilai α , dengan demikian H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas (X_{1-3}) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Output hasil analisis SPSS pada tabel ANOVA(a) yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai F_{hitung} sebesar 14,639 dengan tingkat signifikansi

0,018. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- H_0 = Variabel independen dalam hal ini Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai dan pengelola Pariwisata di Kabupaten Polewali Mandar.
- H_1 = Variabel independen dalam hal ini Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai dan pengelola Pariwisata di Kabupaten Polewali Mandar.

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 diperoleh hasil F_{hitung} 14,639. Pada tabel ANOVA^a diketahui df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 59. Dengan tingkat α sebesar 5 %, maka F_{tabel} dapat diketahui sebesar 2,60. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,639 > 2,60$), maka H_0 ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen (X_{1-3}) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa ketiga faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Pegawai dan pengelola Pariwisata di Kabupaten Polewali Mandar.

Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan α . Jika $Sig. < \alpha$ maka H_0 ditolak. Pada tabel ANOVA(a) hasil olah data SPSS ver. 22.0 dapat diketahui Sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05 (5%).

c. Pembuktian hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dan Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Untuk membuktikan hipotesis ini, maka digunakan koefisien regresi setiap variabel independen. Berikut di tampilkan nilai koefisien regresi variabel independen (X_{1-3}) sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel Nilai koefisien regresi variabel independen

No	Variabel Bebas	β	Tingkat Pengaruh
1	X_1	0,320	2
2	X_2	0,541	1
3	X_3	0,245	3

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi paling tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh paling tinggi di antara dua variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak dapat diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dan Pengelolah Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

Variabel Kepemimpinan (X_1) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wendhth (2012), meneliti tentang gaya kepemimpinan, motivasi dengan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

Variabel Motivasi Kerja (X_2) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Muksonuddin (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, Kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Ketiganya termasuk dalam kategori sedang. *Kedua*, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

Variabel Kompetensi (X_3) terdapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Organisasi (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai BNI Bulukumba alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variable pengetahuan, keterampilan, sikap professional dan wawasan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang

menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Pengelolah Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi Kerja, kemudian disusul oleh Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Kompetensi..

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin,(2010). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*, PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Agusalim,(2010). *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Gulick, Johson, (2011). *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Jakson, F. Cardoso, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofsset: Yogyakarta.
- Kadir, Abdul, (2010). *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RefikaAditama – Bandung
- Maslow, Husein. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moekijat, (2010). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulwarman, (2013). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Muksanuddin, (2015). *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Miclani, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Nawawi, Hadari, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, (2014). “Human Resource Management InStrenght Quality Prospective”. Published McGraw Hill, New York.
- Nasir, Soeprpto, (2013). *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Robins,. (2012). *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

- Ruky Ahmad, (2015). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful, (2015). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, (2010). “Human Resource Quality and Competence”. <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Sitepu., (2010). “Human Resource Management. Published by McGraw Hill”, USA.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Wendith, David, dkk., (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Widya, Puspitas, (2014). *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.