

ANALISIS VARIABEL-VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROPINSI SULAWESI BARAT

Erwin Mochtar¹, Maryadi², Muhammad Idris³

Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia^{1,2,3}

Email : ewhienkmochtar@gmail.com , achmadmaryadi@gmail.com , muhammadidris709@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. 2) pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Budaya Kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat .

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 58 orang pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. 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, Budaya Kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Ini berarti bahwa, Budaya Kerja dan kompetensi mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Kepemimpinan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Kepemimpinan, Budaya Kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: *Komitmen, motivasi, disiplin kerja dan kinerja*

Abstract

This study aims to analyze 1) partially leadership, work culture and competence on the performance of the West Sulawesi Provincial Plantation Service Employees. 2) the simultaneous influence of leadership, work culture and competence on employee performance at the Industry Service Office of South Sulawesi Province. 3) The most dominant variable has an effect on employee performance at the Plantation Office of West Sulawesi Province.

This research was conducted on the employees of the Plantation Office of West Sulawesi Province. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire existing population, as many as 58 employees of the Plantation Service of West Sulawesi Province. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially, work culture and competence had a positive and significant effect on the performance of the West Sulawesi Province Plantation Service Employees. This means that, work culture and competence can improve employee performance of the West Sulawesi Province Plantation Service. Leadership has no significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership, work culture and competence have a positive and significant effect on the performance of the West Sulawesi Province Plantation

Service Employees. Partially, it shows that the work culture variable has a dominant effect on the Performance of the Plantation Office of West Sulawesi Province.

Keywords: Commitment, motivation, work discipline and performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia kerja akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini berkaitan dengan kepemimpinan, budaya dan kompetensi serta kinerja pegawai.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi anggotanya yang berada di dalam unit kerjanya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas secara visioner, membimbing, afiatif dan demokratis.

Hal penting yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari dalam organisasi. Budaya organisasi, adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan strategi yang diterapkan.

Variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2010:39), yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Penilaian kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri dari tiga kriteria sasaran kerja individual, ketrampilan kunci dan

kompetensi dengan pembobotan tertentu sehingga kinerja Pegawai diukur dengan kriteria A,B, C dan D sangat tergantung dari masing masing individunya sedangkan faktor eksternal diluar individunya tidak diperhatikan yaitu kepemimpinan pemimpnnya dan budaya organisasinya, sehingga kajian kinerja Pegawai yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi perlu dilakukan. Kajian tersebut diharapkan dapat digunakan untuk dapat merumuskan cara cara yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja Pegawai khususnya di Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi-Barat.

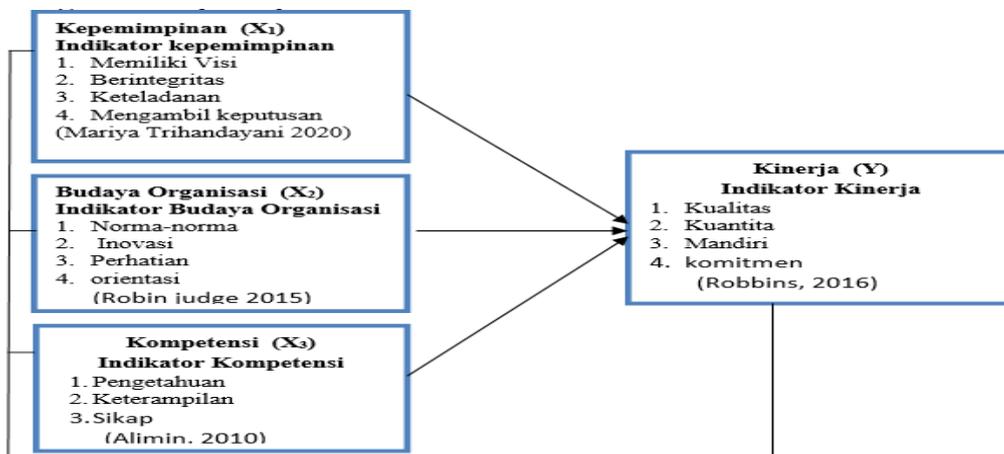
Berdasarkan fakta empiris pada Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini di tandai dengan masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan tupoksinya, misalnya adanya kecenderungan dalam melaksanakan tugas yang tidak profesional, keterlambatan dalam bekerja dan lainnya. sebagian pegawai memiliki tingkat keterampilan yang rendah, masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya, pekerjaanya belum mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga cenderung ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, hasil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kompetensi pegawai.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah Kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat?

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2) dan kompetensi (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang diberi simbol Y.

Kerangka Konseptual penelitian



Hipotesis

Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.
2. Kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009).. dilakukan pada Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2021, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat, sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 53 orang.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi terhadap variabel dependen kinerja(Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja

a = konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya kerja

X₃ = kompetensi

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X1), kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

- 1) Hasil uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan(X_1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan(X_1)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.914	0.000	Valid
	X1_2	0.919	0.000	Valid
	X1_3	0.885	0.000	Valid
	X1_4	0.862	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

- 2) Hasil uji validitas instrumen variabel Budaya Kerja (X_2)

Tabel 2 . Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja(X_2)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X2	X2_1	0.934	0.000	Valid
	X2_2	0.921	0.000	Valid
	X2_3	0.946	0.000	Valid
	X2_4	0.910	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

- 3) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi (X_3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_3)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X3	X3_1	0.965	0.000	Valid
	X3_2	0.910	0.000	Valid
	X3_3	0.944	0.000	Valid
	X3_4	0,925	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

- 4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.857	0.000	Valid
	Y_2	0.900	0.000	Valid
	Y_3	0.961	0.000	Valid
	Y_4	0.851	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Kepemimpinan(X_1)	0.905	Realibel
2	Budaya Kerja (X_2)	0.944	Realibel
3	Kompetensi (X_3)	0.942	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.899	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,50.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,536	1,154	0,253
Kepemimpinan(X ₁),	0,104	1,683	0,096
Budaya Kerja (X ₂)	0,632	10,784	0,000
Kompetensi(X ₃)	0,228	5,040	0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,536 + 0,104X_1 + 0,632X_2 + 0,228X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,536 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi, maka tingkat kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 0,536 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X₁), koefisien bernilai positif sebesar 0,104, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,104 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,104 satuan Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat , dengan asumsi X₂, dan X₃, tetap.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X₂), koefisien bernilai negatif sebesar 0,632. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Budaya Kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,632 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,632 satuan dengan asumsi X₁, dan X₃, tetap.
4. Koefisien regresi variabel disiplin (X₃), koefisien bernilai positif sebesar 0,228, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kompetensi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,228 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,228 satuan dengan asumsi X₁, dan X₂, tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Uji T

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,536	1,154	0,253
Kepemimpinan(X ₁),	0,104	1,683	0,096
Budaya Kerja (X ₂)	0,632	10,784	0,000
Kompetensi(X ₃)	0,228	5,040	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,096 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat ..
- 2) Pengaruh *Budaya Kerja* terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *Budaya Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat .
- 3) Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat .

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	505.870	3	168.623	348.478	0,000
Residual	26.130	54	.484		
Total	532.000	57			

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 348,478 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975	.951	.948	696

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,951 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,951 atau 95,1 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja(X_2) dan Kompetensi (X_3) Sedangkan sisanya 4,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Pembahasan**Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat, Hasil penelitian ini dapat diketahui dengan melihat hasil nilai signifikansinya sebesar 0.096 lebih besar dari 0,05.

Penelitian ini sejalan dengan Wendth (2010), meneliti tentang gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi 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.

Nurliah., 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. 2) Variabel paling dominan berpengaruh adalah variabel Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian yang lebih tegas dan tajam dikemukakan oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini dapat diketahui dengan melihat hasil nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Nirwana (2014) dengan judul: Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Badan Keluarga Berencana Kabupaten Takalar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap Kinerja. Secara simultan Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Budaya paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompetensi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi

Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini dapat diketahui dengan melihat hasil nilai signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Amina (2013) tentang pengaruh Budaya organisasi, kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial Budaya organisasi, kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Budaya organisasi, kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Kompetensi.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Hasil perhitungan pengaruh secara dominan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Kepemimpinan(X_1),	0,108	1,683	0,096
Budaya Kerja (X_2)	0,680	10,784	0,000
Kompetensi(X_3)	0,262	5,040	0,000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi, variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel budaya kerja 0,680, kemudian kompetensi sebesar 0,262, dan terendah adalah variabel kepemimpinan sebesar 0,108.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya Kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik, budaya kerja dan kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat. Sedangkan kepemimpinan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.

Saran

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan budaya kerja agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat
2. Perlu memperhatikan kepemimpinan agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat
3. Perlu meningkatkan kompetensi, agar memberikan kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnolds, C.A. & C. Boshoff (2002), "Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assesment of Aldefer's ERG theory", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 113, No. 4, pp. 697-719
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson (2003), "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218
- Bolon, D.S. & D.S. Bolon (1994), "A reconceptualization and analysis of organizational culture: The influence of groups and their idiocultures", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9, No. 5, pp. 22-27
- Cooke, R., & Lafferty, J. (1987), "Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics". *Journal of Management*.
- Hartline, M.D. & O.C. Ferrel (1996), "The management of customer -contact service employees: An empirical investigation", *Journal of Marketing*, Vol. 60, pp. 52-70.
- Hofstede, G. (1998), "Identifying organizational subcultures: An empirical approach", *Journal of Management Studies*, Vol. 35, No. 1, pp. 1-12
- Hofstede, G., B. Neuijen, D.D. Ohayv & G. Sanders (1990), "Measuring organizational
- Husein Umar (2001) *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hartmann, Frank G.H and Frank Moers (2001) "Testing contingency hypothesis in budgetary research: an evaluation of the use of moderated regression analysis". *Accounting, Organization Society Journal*. No. 24 (1999).p. 291-315
- Idrus, Syech dkk (1999), "Konflik dan Stress Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian terhadap Pegawai Teknik Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Malang", *Wacana Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, Volume 2, Nomor 1 Juni.

Kismono, Gugup (1999), "Perubahan Lingkungan Transformasi Organisasional Dan Reposisi Peran Fungsi Sumberdaya Manusia", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 14, No. 2, 62-76.