

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PITU RIASE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Musdalifah^{*1}, Harlinda Harniati Arfan², Andi Ririn Oktaviani³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: ^{*1}musdalifahssos09@gmail.com ²harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

³ririn@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh secara parsial kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang (2) pengaruh secara simultan kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang (3) faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

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 menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng (2) budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang (3) kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang (4) budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang (5) budaya kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang

Kata kunci: *Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kompetensi dan Kinerja*

Abstract

This study aims to determine (1) the partial effect of leadership, work culture, and competence on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency (2) the simultaneous effect of leadership, work culture, and competence on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency (3) the most dominant factor affects the employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results show that (1) leadership has a partial effect on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Regency (2) work culture partially affects the employee performance at Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency (3) competence has no partial effect on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency (4) work culture and competence have a simultaneous effect on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency (5) work culture is the most dominant variable affects the employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Regency Rappang

Keywords: *Leadership, Work Culture, Competence and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan

sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga pegawai bekerja sesuai dengan harapan organisasi (Darmawan, 2017).

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumberdaya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumberdaya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan organisasi mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, pengabaian terhadap salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Amar (2014) menyatakan bahwa pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar kinerja mereka meningkat. Esensi dari kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar menyumbangkan keahliannya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki maupun untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus.

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 kualitas kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas secara visioner, membimbing,

afiliatif dan demokratis (Goleman, 2015).

Visioner adalah gaya memimpin dengan mengedepankan visi yang termanifestasi dalam bentuk mendelegasikan tugas dengan jelas kepada bawahan, menekankan hasil dan tujuan organisasi serta mengembangkan pandangan yang transparan sebagai dasar pengambilan keputusan yang ingin dicapai. Membimbing adalah mengarahkan bawahan dengan cara menetapkan kebijakan dalam menyediakan perlengkapan, menyediakan sumber-sumber yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan proses kelancaran pekerjaan dan memberikan saran serta arahan atas masalah kerja yang terkait dengan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Berafiliatif adalah aktivitas membina hubungan baik dengan bawahan yang tercermin melalui pemberian dorongan dan penghargaan kepada bawahan agar meningkatkan prestasi kerja, bersikap ramah dalam melakukan pendekatan kepada bawahan demi kelancaran tugas dan mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan. Bersikap demokratis adalah sikap melibatkan bawahan di dalam proses penentuan kebijakan yang termanifestasi dalam bentuk melakukan pendekatan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka bersama bawahan, menerima masukan dalam menentukan kebijakan dan bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok (Goleman, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adlan Adam (2014), Vela Miarri Nurma Arimbi (2011) dan Rohana Thahier *et al.* (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Taba dalam Saerozi (2010) menemukan bahwa kepemimpinan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

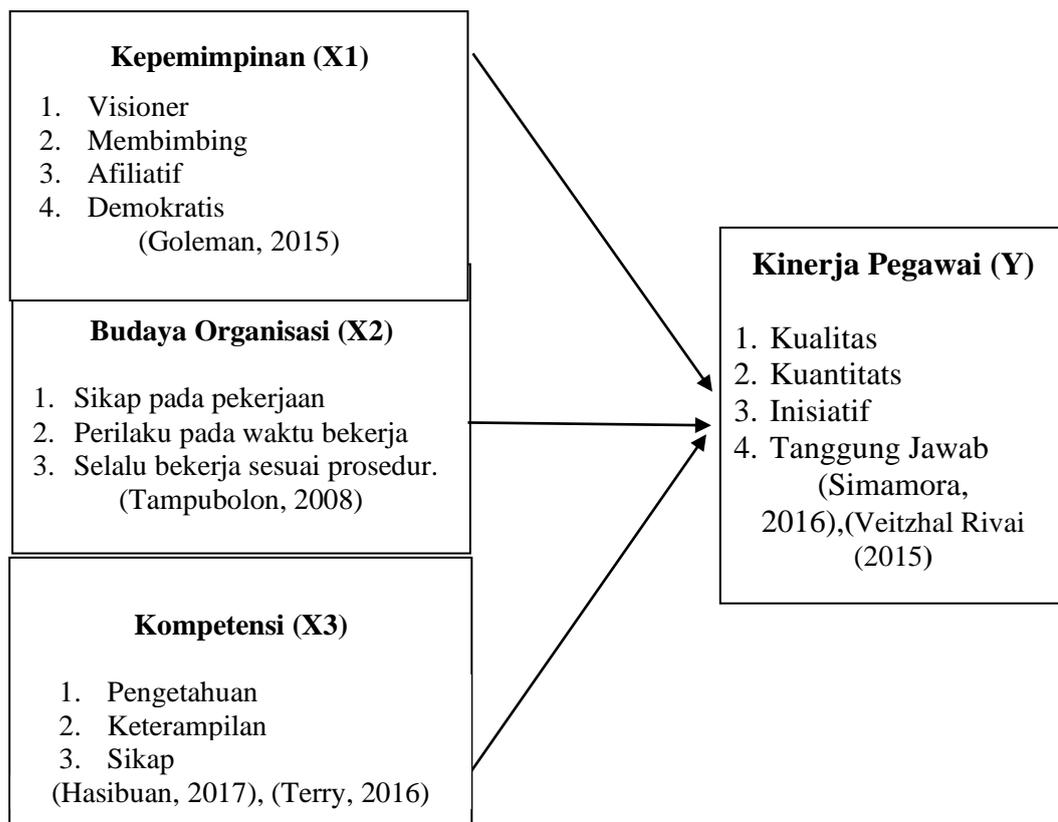
Faktor budaya kerja juga mempunyai peranan penting dalam hubungan dengan kinerja. Budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja organisasi dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Sejauh mana budaya mempengaruhi efektifitas organisasi dapat diketahui dengan melihat kuat atau lemahnya budaya kerja tersebut. Robbins (2015) mengemukakan bahwa organisasi dengan budaya yang lemah. individu di dalamnya tidak memiliki kesiapan akan terjadinya sebuah perubahan. Mereka lebih menyukai nilai-nilai, baik nilai-nilai individu maupun nilai-nilai kelompok yang selama ini telah dimiliki. Mereka juga lebih menyukai cara kerja yang selama ini telah mereka lakukan dan menolak adanya perubahan, terutama perubahan yang menuntut kemampuan dan ketrampilan baru untuk memenuhi tuntutan dan kewajiban yang diharapkan. Apabila komponen dalam organisasi tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, maka hal ini dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. selanjutnya berdampak pada efektivitas organisasi itu sendiri (Ernawan, 2011). menyatakan bahwa sukses tidaknya sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya sangat ditentukan oleh budaya kerja. Budaya kerja memainkan peranan yang penting dalam melaksanakan sesuatu strategi baru bagi sebuah organisasi khususnya yang melibatkan perubahan dan orientasi sebuah organisasi.

Budaya kerja dan kepemimpinan, merupakan variabel yang menentukan tingkat kualitas kerja pegawai. Beberapa penelitian di bawah ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya kerja dan kepemimpinan, Secara empiris beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Shea, 1999; Bass *et. al.*, 2003; Sudarto, 2004; Vigoda, 2007).

Penelitian empiris tentang budaya kerja dan kinerja pegawai, dilakukan antara lain oleh Aluko (2003) yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai, Ojo (2009), penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi yang dalam hal ini pegawai Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konsep

HIPOTESIS

1. Diduga bahwa kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang
2. Diduga bahwa kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang
3. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Mei sampai dengan Juni 2021.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linear berganda yang didahului dengan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. Kemudian pada Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pada Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Selain Uji t, pada pengujian hipotesis juga dilakukan uji F yakni pengujian yang dilakukan untuk menguji bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang paling dominan dilakukan dengan Uji β . Pada Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapapengujianyaitu:

Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 21 yang terangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,039	3	19,680	14,822	,000 ^b
	Residual	55,765	42	1,328		
	Total	114,804	45			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Sumber: Olah Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Berpengaruh pada tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa dengan nilai Fhitung = 14, 822 > Ftabel = 2,83, hal ini dapat diartikan bahwa seluruh variable independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji t (pengujian secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil α (0,05), maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho pada penelitian ini ditolak dan H1 pada penelitian ini diterima. Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	B	T	P (sig)
Constant			
Kepemimpinan (X ₁),	0,363	3,397	0.002
Budaya Kerja (X ₂)	0,517	3,594	0.001
Kompetensi (X ₃)	- 0,367	-2,064	0.045

Sumber: OlahDataSPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 3,397 dengan tingkat signifikan 0,002. Tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Budaya Kerja memiliki thitung sebesar 3,594 dengan tingkat signifikan 0,01. Tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel Kompetensi memiliki thitung sebesar -2,064 dengan tingkat signifikan

0,045. Tingkat signifikan tersebut lebih besar dari derajat kesalahan 0,05. Hal ini berarti H0 diterima H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R²)

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

Tabel 3 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Konstanta	3,702	
Kpemimpinan	0,363	0,002
Budaya Kerja	0,517	0,001
Kompetensi	-0,367	0,045

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang kepemimpinan, budaya kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat padaTabel 5.27 berikut:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,480	1,152

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

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 21

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.27 di atas tampak bahwa dari hasil

perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada 0,514, hal ini berarti bahwa besar pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebesar 51,4% dan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

- a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel kepemimpinan (X_1), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,002 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimiliki oleh kantor tersebut. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang dimiliki maka akan menaikkan kinerja pegawai. Aspek - aspek yang mempengaruhi kepemimpinan pada penelitian ini adalah membuat keputusan, menetapkan sasaran, memilih dan mengembangkan personalia, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi dan mengawasi pelaksanaan manajemen (Kamaruddin (2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Adlan Adam (2014) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kualitas kerja pegawai Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja di Kecamatan Gondokusuman yang ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 9.797 atau signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$ dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja adalah sebesar 6,4%. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati variabel kepemimpinan, dimana Adlan Adam menggunakan indikator pengambilan keputusan, pembagian tugas kepada bawahan, inisiatif bawahan, pemberian sanksi/hukuman, pemberian penghargaan terhadap prestasi, menjalin komunikasi, monitoring? pelaksanaan tugas dan rapat kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator visioner, membimbing, afiatif dan demokratis.

Melalui pengembangan *Leader Behavior Discription Questionnaires* dikembangkan pula pemisahan dua dimensi perilaku kepemimpinan Menunjukkan perilaku kepemimpinan yang menggambarkan hubungan kerja dengan bawahan, baik secara pribadi maupun kelompok, serta adanya usaha keras untuk menciptakan pola-pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode serta prosedur yang telah ditetapkan dengan baik.

- b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu

Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel budaya kerja (X2), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai positif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat budaya kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai tersebut. Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja pada penelitian ini adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan, dan perilaku pada waktu kerja.

Faktor budaya kerja juga mempunyai peranan penting dalam hubungan dengan kinerja. Budaya kerja memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja organisasi dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Sejauh mana budaya mempengaruhi efektifitas organisasi dapat diketahui dengan melihat kuat atau lemahnya budaya kerja tersebut. Robbins (2015) mengemukakan bahwa organisasi dengan budaya yang lemah. individu di dalamnya tidak memiliki kesiapan akan terjadinya sebuah perubahan. Mereka lebih menyukai nilai-nilai, baik nilai-nilai individu maupun nilai-nilai kelompok yang selama ini telah dimiliki. Mereka juga lebih menyukai cara kerja yang selama ini telah mereka lakukan dan menolak adanya perubahan, terutama perubahan yang menuntut kemampuan dan ketrampilan baru untuk memenuhi tuntutan dan kewajiban yang diharapkan. Apabila komponen dalam organisasi tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, maka hal ini dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. selanjutnya berdampak pada efektivitas organisasi itu sendiri (Ernawan, 2011).

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian empiris tentang budaya kerja dan kinerja pegawai, dilakukan antara lain oleh Aluko (2003) yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai, Ojo (2009), penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hipotesis pertama adalah adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel kompetensi (X3), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,045 lebih besar dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai negatif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini terjadi karena kurangnya indikasi yang belum optimal, yaitu materi pelatihan dan kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku pegawai.

Kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2017), menyatakan 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.

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.

Adanya pengaruh yang tidak signifikan oleh kompetensi terhadap kinerja yaitu dalam pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan karyawan mengikuti pelatihan keterampilan. Keterampilan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataran, yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja. Penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang. Menurut Sudirman bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi (Sig) < alpha (α) 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Variabel Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua terbukti di mana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil yang sama ditemukan oleh penelitian terdahulu yaitu Desi saputra Rafiie (2013) dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerjapegawai.

Budaya Kerja Merupakan Faktor yang Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat bahwa variabel budaya kerja (X2) memiliki nilai $\beta = 0,517$ (nilai beta semakin menjauhi 0) dibandingkan dengan variabel kepemimpinan (X1) yaitu $\beta = 0,363$ dan kompetensi (X3) yaitu $\beta = -0,367$.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti di mana variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang adalah Budaya Kerja (X2).

Hal ini berkaitan dengan teori Poerdarminta, (2013) yang menyatakan budaya ialah pikiran; akal budi: hasil. Kebudayaan: hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat; sedangkan menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai mahluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan menjadi pedoman tingkah lakunya.

Budaya kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang perlu diperhatikan tentang budaya kerja yang ada di kantor tersebut, adalah semua pegawai mempunyai sikap dan perilaku yang dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai. Seperti sikap terhadap pekerjaan yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, sikap membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Budaya Kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Adlan Adam (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kualitas kerja pegawai Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Armstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management. Practice. 13 th edition. Philadelphia: Kogan Page.*
- Bastian, Indra. 2014. Audit Sektor Publik, Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Casmita. 2003. Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam

- Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS. UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dewi K. Soedarsono. 2014. Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model dan. Aplikasi. Simbiosis Rekatama Media. Bandung.
- Gibson (2013) Penilaian Kinerja. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Goleman, Daniel (2015). Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Handyaningrat Soewarno. 2011 Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan. Nasional. Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jogiyanto. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan. Pengalaman-pengalaman. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta.
- Komaruddin, 2013, Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke-5, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malhotra, Naresh K., and David F. Birks. 2012. Marketing Research: An Applied Approach 3 rd. European Edition. Harlow, England: Prentice-Hall.
- Manullang, 2016, Dasar-Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Marwansyah dan Mukaram, 2011 Manajemun Sumber Daya Manusia, Bandung:Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung
- Paramitha, Budi. 2014. Budaya Kerja. Balai Pustaka. Jakarta
- Poerwadarminta, W.J.S. 2013. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta
- Raynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, Christoffel Mintardjo(2019). Pengaruh EtosKerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Jurnal
- Rohana Thahier et al. (2014) *The Influence of Leadership Style and Motivation Upon Employee Performance In The Provincial Secretary Office of West Sulawesi*.
- Satori (2011). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung,. Alfabeta.
- Sondang P Siagian, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,. Jakarta
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,
- Tampubolon, Manahan P. 2008. Perilaku Keorganisasian. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Triguno. 2011, Budaya Kerja, Jakarta : Golden Terayon Press
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Vela Miari Nurma Arimbi (2011) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Negeri Di Temanggung.
- Wahjosumidjo. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan. Permasalahannya, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Salemba