

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

A. Muh. Ridwan^{*1}, Badaruddin², Sudirman Dandu³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ¹ andiridwanbarukku@gmail.com , ²badar@stienobel-indonesia.ac.id

³sudirmandandu9@gmail.com

Abstrak

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.

Kata kunci: kepemimpinan, kompetensi dan motivasi

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, competence and motivation on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency and explain the factors that have a dominant influence on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency.

This research approach uses quantitative research. The study was conducted at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency. The time of the study was carried out from August to September 2021. The data used were primary data and secondary data. The research population is all employees at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency. Samples were taken as many as 46 people using saturated sampling. Data was collected through observation, questionnaires, and documentation. The data analysis method used descriptive statistical analysis and multiple linear regression using SPSS version 22.0 program.

The results showed that: 1) There was a partial positive influence of leadership on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency. 2) There is

a positive and significant effect of partial competence on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency. 3) There is a positive and significant effect of partial motivation on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency. 4) There is a positive and significant influence on leadership, competence and motivation simultaneously (simultaneously) on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency. 5) The most dominant motivation variable on employee performance at the Pitu Riase District Office, Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: *leadership, competence and motivation*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan seorang Camat mempunyai impian dimana ia harus mempunyai Visi dan Misi yang akan berkembang dan terciptanya program-program yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan dan harapan dari suatu pembangunan. Kepemimpinan dalam mewujudkan Visi dan Misinya di bantu oleh beberapa pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari komunikasi yang merupakan proses yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan informasi yang akurat. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya.

Visi dan misi kecamatan Pitu Riase kabupaten Sidenreng Rappang Visi yaitu Mewujudkan kecamatan Pitu Riase sebagai Pusat Pengembangan Agribisnis dan Agrowisata di Kabupaten Sidenreng Rappang dengan Masyarakat yang Religius, aman dan Sejahtera dan Misi yaitu Memajukan Usaha Agribisnis (Pertanian, Tanaman Pangan Perkebunan, Pertanian dan Perikanan), Mengembangkan dan meningkatkan Infrastruktur wilayah (Jalan, Jembatan, Irigasi dan Pasar) sebagai sarana pendukung pembangunan agribisnis dan agrowisata di Kecamatan Pitu Riase, Mengembangkan Desa Wisata dengan Konsep agrowisata di Kecamatan Pitu Riase, Memajukan dan meningkatkan kualitas dan profesionalitas kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan konsep pelayanan administrasi terpadu Kecamatan yang berbasis teknologi informasi dan Mewujudkan kondisi kehidupan beragama yang religius dan kondisi sosial kemasyarakatan yang kondusif dan harmonis di Kecamatan Pitu Riase.

Dasar hukum pembentukan Kecamatan Pitu Riase adalah merupakan hasil pemekaran Kecamatan Dua Pitue pada tahun 1995, dengan status Kecamatan Persiapan, Kepala pemerintahan (Camat perwakilan) Drs. Muh.Ali Tahir proses terbentuknya Kecamatan Pitu Riase ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang No.10 Tahun 2000 di Era Pemerintahan H>S. Parawansa, SH. Sebagai Bupati Sidenreng Rappang

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau Kepala kantor untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2014) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh Pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

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.

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.

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.

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.

Kompetensi pegawai juga merupakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang 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.

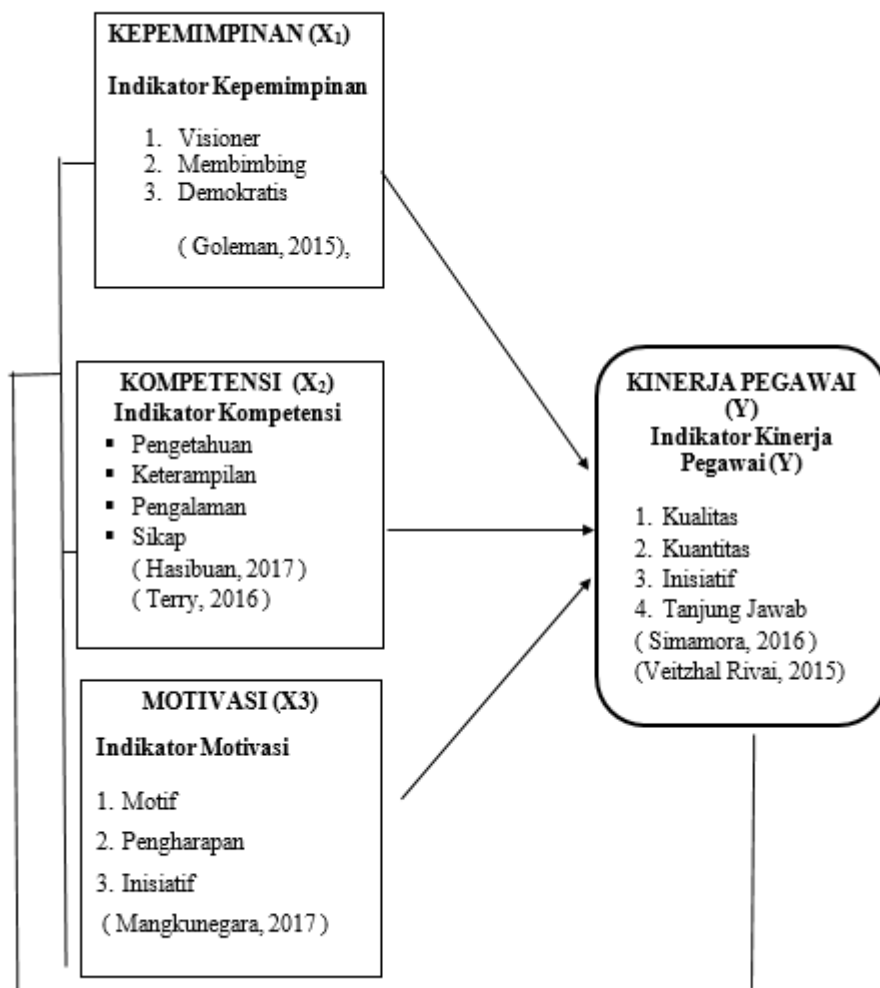
Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dari pengamatan di lapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang, yang secara garis besarnya adalah pada faktor Kepemimpinan, Kompetensi dan motivasi yang dimiliki pegawai pada instansi tersebut. Kurangnya Kompetensi dan motivasi ini menyebabkan kinerja pegawai sampai saat ini belum optimal. Sedangkan dari sisi motivasi adanya kecenderungan untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan serta malas bergerak duluan kecuali setelah diingatkan atasan. Begitu pula dengan

kepemimpinan di lapangan menunjukkan selama masa pandemi ini pengambilan keputusan oleh pimpinan atas tindakan pekerjaan tertentu membutuhkan waktu lebih lama dan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan yang kurang memenuhi harapan pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang

Berangkat dari uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan di atas, akan dalam penelitian ini akan dikaji “ Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang”

Berdasarkan uraian dan jumlah variabel yang terindikasi, maka dapat dibuat model pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa Kepemimpinan berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga bahwa Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Variabel Kepemimpinan paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

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 DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang . Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	.890		.925	.360
	Kepemimpinan	.073	.064	.053	1.141	.260

	Kompetensi	.164	.053	.162	3.095	.004
	Motivasi	1.077	.092	.790	11.709	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,823 + 0,074 X_1 + 0,164 X_2 + 1,077 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,823 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebesar 0,823
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap produktivitas kinerja pegawai Nilai koefisien sebesar 0,074 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang akan bertambah sebesar 0,074
- c. Koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang Nilai koefisien sebesar 0,164 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang akan bertambah sebesar 0,164
- d. Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang Nilai koefisien sebesar 1,077 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang 1,077

Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant			

Kepemimpinan (X ₁),	0,074	1,141	0.260
Kompetensi (X ₂)	0,164	3,095	0.004
Motivasi (X ₃)	1,077	11.709	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 1,141$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ adalah sebesar $1,987$ dengan demikian tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,260$ maka $0,260 > 0,05$. Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Catatan Khusus hasil uji t maupun uji signifikansi terdapat perbedaan yang sangat tipis dan apabila angka hasil tersebut dibulatkan maka hasil pembulatan akan sama persis dengan standar baik untuk uji t maupun untuk uji signifikansi sehingga dengan demikian kepemimpinan tetap perlu untuk diperhatikan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

2. Variabel kompetensi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai $t = 3,095$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ adalah sebesar $1,987$ dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dengan pegawai kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$.

Dengan nilai signifikansi di atas $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini berarti Hipotesis 2 ditolak. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Motivasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t = 11,709$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 46$ adalah sebesar $1,987$ dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai .

Semakin baik sifat motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan semakin meningkatkan produktivitas yang dapat dicapainya, dan jika terjadi penurunan sifat motivasi maka akan berpengaruh menurunkan kinerja pegawai yang akan dicapainya.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel kepemimpinan, variabel kompetensi dan variabel motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 3 Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1849.326	3	616.442	948.966	.000 ^b
	Residual	27.283	42	.650		
	Total	1876.609	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 948,966 sedangkan F tabel untuk n 46 dengan df1 = k-1 = 2 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (3variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n- k = 43 dimana n adalah sebanyak 46 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 3,10 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan dan Kompetensi serta Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993	.985	.984	.806

a. Predictors: (Constant), Kepemimpina, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,985, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,985 atau 98,5% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3). Sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi 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 adanya pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh secara signifikan tetapi ada pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel kepemimpinan (X_1), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,260 lebih besar dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai negatif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan tetapi ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Melalui pengembangan *Leader Behavior Discription Questionairs* 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 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 diterima karena terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Variabel kompetensi (X₂), menunjukkan signifikansi (Sig) dari hasil Uji-t sebesar 0,004 lebih kecil dari alpha (α) 0,05 dan koefisien regresi (B) bernilai negatif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

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. 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 Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. di buktikan dengan nilai untuk nilai t hitung > t tabel yan mana t hitung kompetensi adalah 3.095 dan untuk nilai t tabel = -925 dan nilai Sig 0,004 < 0,05. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natsir (2012), menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Mamuju, dengan menggunakan sampel sebanyak 76 orang pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda menemukan bahwa secara parsial dan secara simultan kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman dan pemaknaan bahwa ketika kompetensi

pegawai dan kepemimpinan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Meningkatkan Maka Kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel motivasi (X3).

Dari beberapa hasil analisis diatas menunjukkan bahwa kemampuan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang secara parsial maupun simultan, namun selain motivasi kerja dan kemampuan kerja, kinerja pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi maupun instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari pegawai yang ditentukan oleh motivasi kerja serta kemampuan kerja, maka organisasi maupun instansi harus memonitor kinerja pegawai, karena hal itu mempengaruhi kualitas pekerjaan, tingkat absensi, efektivitas kerja, semangat kerja, keluhan dan masalah pegawai lainnya.

KESIMPULAN

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

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. yakni 98,5% Secara simultan
5. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo*
- Bastian, Indra. 2014. Audit Sektor Publik, Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat.*
- 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.*
- Foster, B. (2011). Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Pegawai. Jakarta: PPM. Kansius*
- Goleman, Daniel (2015). Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.*
- Haedar (2012), dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, jurnal tidak di publish.*
- Hasan. 2015. Tourism Marketing. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.*
- Hasibuan, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Hasjri S (2012) “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Tesis pascasarjan UMI Tidak di publikasikan.*
- Indira Latanro (2012), dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.*
- Kadir, Abdul, 2011. Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Kiki Arindi Arini. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Bisnis Manajemen. Junrla Bisnis Manajemen. Volume 22 No. 1*
- Kaswan, 2012. Kinerja Aparatur Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kubu Raya*
- Liestiodono, B. Irianto. 2014. Efektivitas Organisasi (Tinjauan Pustaka). Seminar Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Terbuka Jakarta.*
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung*
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.*
- Marni Mardjoen. 2013. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.*
- Masri, Rasyid Abd. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (analisis hasil penelitian sosial)*. Makassar: Alauddin University Press*
- Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak dipublikasikan*
- Schein, Spanicquet, 2013. “Human Resource Quality and Competence”. <http://humanresource.com>*
- Siamamora, Henry, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.*
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta. Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia,. Bandung.*

- Simanjuntak* .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Sudarmanto*. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Syarifah Musyriyah (G2015) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri di Polda Sultra*.
- Septi Rindawati. 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Bengkulu*
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung : Alfaberta
- _____.2012 . *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Balai Pustaka
- Sunyoto, Danang. 2013. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Cetakan Pertama, PT Buku Kita, Jakarta
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syamsuddin, 2012. “Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep”. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Cetakan Pertama, PT Buku Kita, Jakarta
- Terry*, George 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Bumi Aksara,.
- Untung, Haryanto, *Agus Budhi*. 2010. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal MSDM* Vol 4 No. 1
- Usman, H dan Akbar, R.P.S, 2006. *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Penerbit Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal*, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- _____, 2012 *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara
- _____.2012 . *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Balai Pustaka
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widya, Puspitas, 2015. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba
- Widya*. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia. Bondan S.
- Wirawan*, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2012 *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Cetakan