

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Abdullah¹, Asri² Basri Rakhman³

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar

Program Pascasarjana Magister Manajemen,

e-mail: abdullah.terru@gmail.com , drasriwawo01@gmail.com , basirakhman@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai, untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 51 orang pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan teknik analisa data kuantitatif analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Ver.25.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 2,934 > ttabel 2,013, sedangkan variabel kompetensi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung -,0375 < ttabel 2,013, dan untuk variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan nilai thitung 0,291 < ttabel 2,013. Kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kepemimpinan.

Kata kunci: Optimalisasi SDM, Kualitas Pelayanan

Abstract

The Influence of Leadership, Competence and Work Discipline on Improving the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service in Pangkajene and Islands Districts. This study aims to determine the influence of competency leadership and work discipline partially on improving employee performance, to determine the effect of leadership, competence and discipline together on improving employee performance, and to determine the most dominant variable influencing the performance of Population Service employees and Pangkajene and Islands Regency Civil Registration.

This research approach used survey research with saturated sampling method, with a total of 51 respondents, employees at the Office of Population and Civil Registration of Pangkajene and Islands District with quantitative data analysis techniques, multiple regression analysis using the SPSS Ver.25 program.

The results showed that there was an influence of leadership on employee performance with a tcount of 2.934 > ttable of 2.013, while the competence variable had no significant effect on employee performance with a tcount of -.0375 < ttable of 2.013, and for the work discipline variable there was no significant effect on employee performance Department of Population and Civil Registration of Pangkajene and Islands Regencies with a tcount of 0.291 < ttable of 2.013. Leadership, competence and work discipline have a joint effect on employee performance and the

most dominant variable that has a positive effect on employee performance is the variable Leadership.

Keywords: Optimization of Human Resources, Quality of Service

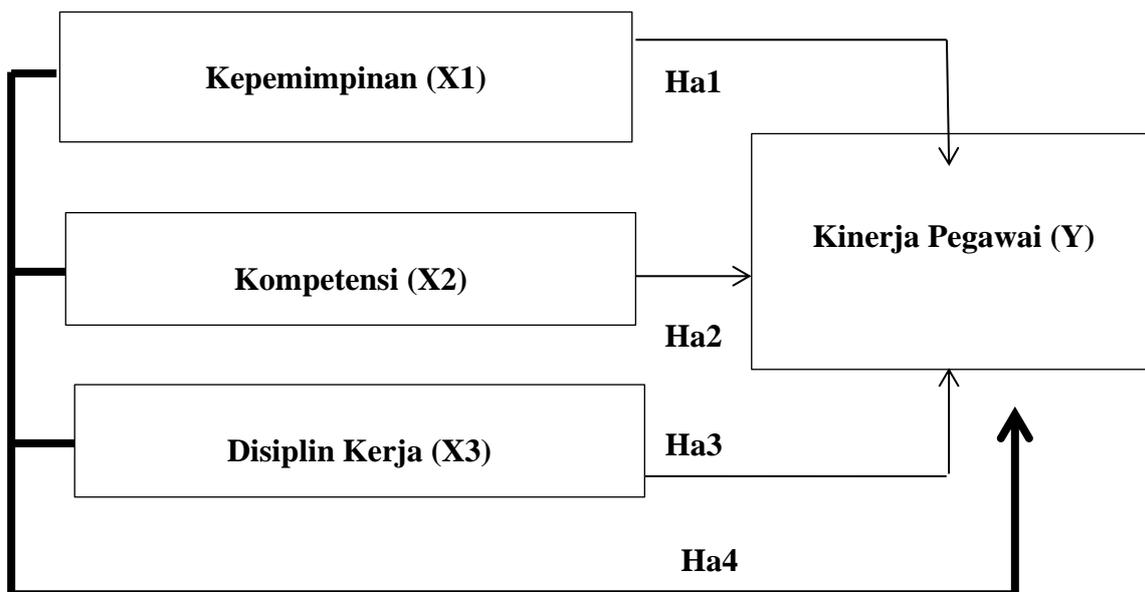
PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan publik adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Disdukcapil adalah suatu dinas yang ditunjuk sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan wilayah yang cukup luas dengan berbagai potensi yang ada. Selain potensi alam dan pariwisatanya, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan juga memiliki potensi sumber daya manusia yang melimpah. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Pegawai/karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Kinerja pegawai dalam instansi merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Menurut Mangkunegara (2013). Secara teoritis kinerja pegawai memiliki arti yakni, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila tingkat kinerja pegawai dapat berjalan secara optimal maka kualitas output yang diraih akan menjadi maksimal. Hal ini menunjukkan pentingnya kinerja pegawai dalam mempengaruhi keberhasilan instansi yang nantinya dapat menunjang tercapainya visi dan misi instansi. Oleh karena itu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yakni (a) Suryandari (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Semarang dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Hasil penulisan menunjukkan model penulisan telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk serta fit of model pada asumsi SEM dengan Smart PLS sehingga model dinyatakan layak. Adapun hasilnya adalah disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 21,5% terhadap motivasi pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 40,8% terhadap motivasi pegawai, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 34,2% terhadap motivasi pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 35,9% terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,4% terhadap kinerja pegawai, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 17,5% terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 22,4% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi pegawai mampu memediasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 9,1%. Sedangkan motivasi pegawai dalam memediasi disiplin kerja dan penghargaan secara berturut-turut memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 4,8% dan 7,7%. (b) Febrian fitroni (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kediri”. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (c) Zackharia Rialmi, Asep Gunawan (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Jakarta Selatan”. Hasil penulisan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Jakarta Selatan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, profesional, cepat tanggap, berperilaku adil, dan memiliki integritas dapat meningkatkan kinerja pegawai (d) Gunawan (2015). “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor UPTD Pendapatan Wilayah I Palu”. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kompetensi ke Motivasi (sebagai intervening) lalu ke Kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,182.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Diduga bahwa variabel kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus), dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 51 orang pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 25. Adapun Hasil uji Item Variabel yakni :

Tabel 1. Uji Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	No. 1-5	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2.		No. 1-5				
3.		No. 1-5				
4.		No. 1-5				

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (*Zeithaml Berry*). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.905	6.053		2.793	.008
Kepemimpinan_X1	.288	.098	.398	2.934	.005
Kompetensi_X2	-.058	.154	-.052	-.375	.709
Disiplin Kerja_X3	.040	.136	.040	.291	.772

a. Dependent Variable: Sum_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

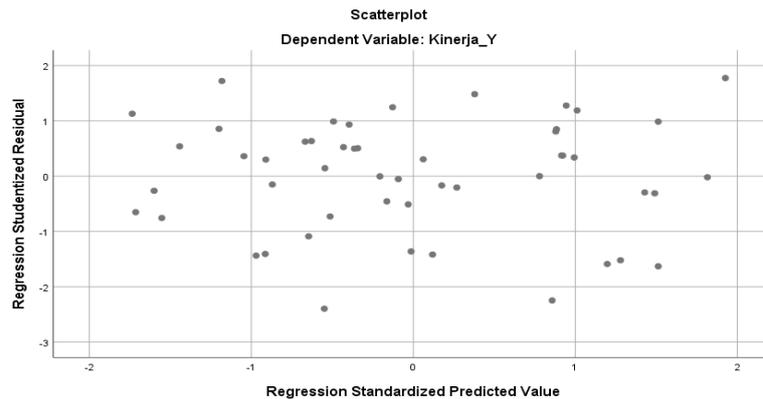
1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 16,905 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 16,905.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,288 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,288 sehingga apabila skor kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,288.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar -0,058 berarti tidak memiliki pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar -0,058, sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar -0,058
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,040 berarti tidak memiliki pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,040 sehingga apabila skor sikap naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,040.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 25. Berdasarkan tabel di atas, dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel, dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh).

Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini gambar grafik *scatter plot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Uji Normalitas

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

Autokorelasi

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 25 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,380, sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

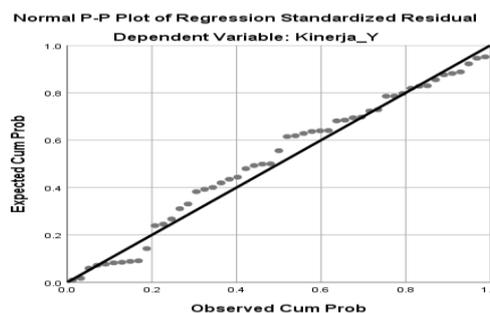
Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.104	2.39648
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_X3, Kepemimpinan_X1, Kompetensi_X2				
b. Dependent Variable: Sum_Y				

Sumber : Data Diolah, 2022

Normalitas

Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar di bawah ini :



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Pengujian Hipotesis

a) Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t, ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 25.

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.905	6.053		2.793	.008
Kepemimpinan_X1	.288	.098	.398	2.934	.005
Kompetensi_X2	-.058	.154	-.052	-.375	.709
Disiplin Kerja_X3	.040	.136	.040	.291	.772

a. Dependent Variable: Sum_Y

Sumber : Olah Data, 2022

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikan untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Y adalah sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai t hitung 2,934 > t tabel 2,013, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Nilai signifikan untuk pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Y adalah sebesar 0,709 > 0,05 dan nilai t hitung -,0375 < t tabel 2,013, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Nilai signifikan untuk pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Y adalah sebesar 0,772 > 0,05 dan nilai t hitung 0,291 < t tabel 2,013, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b) Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F yang dilakukan dengan menggunakan pengolahan data SPSS ver. 25 dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 6. Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50.700	3	16.900	2.943	.043 ^b
Residual	269.927	47	5.743		
Total	320.627	50			

a. Dependent Variable: Sum_Y
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_X3, Kepemimpinan_X1, Kompetensi_X2

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

c) Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver.25 maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Beta

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.905	6.053		2.793	.008
Kepemimpinan_X1	.288	.098	.398	2.934	.005
Kompetensi_X2	-.058	.154	-.052	-.375	.709
Disiplin Kerja_X3	.040	.136	.040	.291	.772

a. Dependent Variable: Sum_Y

Sumber : Data Diolah, 2022.

Diketahui nilai β paling besar adalah variabel kepemimpinan (X3) sebesar 0,922 yang berarti memiliki nilai Beta yang paling besar dari variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X3). Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.104	2.39648

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja_X3, Kepemimpinan_X1, Kompetensi_X2
 b. Dependent Variable: Sum_Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,398$ atau 3,98% yang mempunyai hubungan yang kuat karna mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien. Adjusted R Square (Adj. R2) yang diperoleh sebesar 0,158. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 15,8% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya

yaitu sebesar 98,42% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25, maka diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai hitung $2,934 > t_{tabel} 2,013$ yang berarti H_1 di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan Stoner yang dikutip oleh T. Hani Handoko menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan. Dari teori tersebut, kepemimpinan merupakan proses yang paling penting dalam sebuah kelompok karena memiliki fungsi mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang demi tercapainya suatu tujuan bersama, Begitupun pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sehingga kepemimpinan merupakan kunci suksesnya pada perangkat daerah. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan mampu memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25, maka diketahui bahwa kompetensi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel keahlian (X2) dengan nilai $t_{hitung} -,0375 < t_{tabel} 2,013$, yang berarti H_2 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 25, maka diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel disiplin kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,000$ yang berarti nilai $t_{hitung} 0,291 < t_{tabel} 2,013$, yang berarti bahwa H_3 di tolak, artinya Disiplin Kerja (X₃) tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Oleh karena nilai F hitung $2,943 > 2,798$ yang berarti bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil penelitian ini ini sejalan dengan Suryandari (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Hasil penulisan menunjukkan model penulisan telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk serta *fit of model* pada

asumsi SEM dengan Smart PLS sehingga model dinyatakan layak. Adapun hasilnya adalah disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 21,5% terhadap motivasi pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 40,8% terhadap motivasi pegawai, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 34,2% terhadap motivasi pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 35,9% terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,4% terhadap kinerja pegawai, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 17,5% terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 22,4% terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, jika dilihat secara umum dapat dikatakan memuaskan. Dari hasil penelitian, variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, jika dibandingkan variabel kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3).

Variabel Kepemimpinan yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian yang telah diperoleh nilai β paling besar adalah variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,398 yang berarti memiliki nilai Beta yang paling besar dari variabel Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Kepemimpinan (X1). Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Hasil yang diperoleh juga sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya, dijelaskan pula bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan pemimpin memberikan motivasi yang kuat untuk bekerja dan berprestasi, yang akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi maupun kinerja individu. Sedamaryanti (2011) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan menghasilkan dampak terbesar kepada kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan nilai $t_{hitung} 2,934 > t_{tabel} 2,013$.
- 2) Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan nilai $t_{hitung} -,0375 < t_{tabel} 2,013$

- 3) Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan nilai $t_{hitung} 0,291 < t_{tabel} 2,013$.
- 4) Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $0,043 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 2,943 > t_{tabel} 2,798$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat
- 5) Diketahui nilai β paling besar adalah variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,398 yang berarti memiliki nilai Beta yang paling besar dari variabel kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Kepemimpinan (X1)

Saran

Dalam ini diperoleh hasil menjelaskan bahwa organisasi juga perlu membuat tolok ukur/penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya. Adanya tolok ukur yang jelas, sehingga disarankan bahwa pegawai perlu memacu diri untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan. Selain itu disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini yang bersifat Non Profit Oriented.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono, 2015. Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penulisan Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ali, M, 2013. Penelitian Pendidikan Prosedur Dan Strategi. Bandung: Angkasa.
- Amin, Namira Mardin, 2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Makasar: Universitas Hasanuddin
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penulisan, Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- _____.2014. Prosedur Penulisan, Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Cohen, L.,Manion, L., dan Morrison, K, 2007. Research Methods in Education (6thed). London, New York: Routledge Falmer
- Fathoni, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penulisan Manajemen Pedoman Penulisan untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu s.p, 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi..Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu s.p, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke-13. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istianto, H.B, 2011. Manajemen Pemerintahan Dalam Prespektif Pelayanan Publik. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Ivancevich M, John, 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kolibacova, G. 2014. The relationship between competency and performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(6), 1315–1327.
- Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. H. A. S, 2001. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Osai, A. J., & Ackah, 2015. Employee's Competency And Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(3), 1–9. China: United Kingdom
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers
- Sanusi, Anwar, 2011. *Metode Penulisan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar, 2014. *Metodologi Penulisan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarjono, H., Julianita, 2015. *Structural Equation Modeling (SEM)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penulisan Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2016. *Statistika untuk Penulisan*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-9*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, Biatna. 2007. Analisis Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001- 2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9
- Wahyudin, Agus, 2015. *Metodologi Penulisan (Penulisan Bisnis & Pendidikan)*. Semarang: Unnes Press.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penulisan*. Jakarta: Salemba Empat
- Wursanto, 2004. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius