

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LUWU

Wiwiek^{*1}, Asri², Mukhtar Hamzah³

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

E-mail: ¹wiwiek@gmail.com, ²asri@stienobel-indonesia.ac.id, ³mukhtar@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu 2) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. 3) Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 65 orang pegawai pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi mampu meningkatkan kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan Terhadap Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, dan kinerja.

ABSTRACT

This research aims to 1) To analyze the influence of Leadership, motivation and competence partially on the performance of Luwu Regency Regional Revenue Agency Employees. 2) To analyze the influence of Leadership, motivation and competency simultaneously on the performance of Luwu Regency Regional Revenue Agency Employees. 3) To analyze which variables have the most dominant influence on the performance of Luwu Regency Regional Revenue Agency employees.

This research was conducted on employees of the Luwu Regency Regional Revenue Agency. The sample was determined using saturation, namely 65 employees at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the research concluded that: partially Leadership, Motivation and Competence have a positive and significant effect on the Performance of Luwu Regency Regional Revenue Agency Employees. This means that Leadership, Motivation and Competence can improve the performance of Luwu Regency Regional Revenue Agency Employees. Simultaneously Leadership, Motivation and Competence have a positive and significant influence on Luwu Regency Regional Revenue Agency Employees. Partially, it shows that the leadership variable has a dominant influence on Luwu Regency Regional Revenue Agency employees. This shows that the better the leadership, the more the performance of Luwu Regency Regional Revenue Agency employees will improve.

Keywords: Leadership, Motivation, Competency, and performance.

PENDAHULUAN

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu, bertugas untuk mengoptimalkan pendapatan asli daerah di sektor Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah, secara optimal yang efisien, transparan dan akuntabel. Badan Pendapatan Daerah adalah Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

Badan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang Pendapatan Daerah, sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut Fungsi Badan pendapatan Daerah adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan Kabupaten Luwu di bidang Pendapatan Daerah, mengoordinasikan, memadukan, menyelaraskan dan menyerasikan kebijakan dan kegiatan di bidang Pendapatan Daerah
2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja dan program pembangunan di bidang Pendapatan Daerah dalam rangka peningkatan Pendapatan Daerah
3. Penyusunan konsep Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) di bidang Pendapatan Daerah
4. Pengaturan relokasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang terkonsentrasi pada Kabupaten/Kota tertentu untuk keseimbangan penyelenggaraan pembangunan, guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat
5. Penetapan target Pendapatan Daerah dan melaksanakan upaya pencapaian target tersebut
6. Intensifikasi dan ekstensifikasi Pendapatan Daerah
7. Penyelenggaraan, pengaturan, pembinaan dan bimbingan teknis, pengawasan, pemantauan, evaluasi di bidang Pendapatan Daerah.
8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan

Indonesia merupakan negara yang berkembang, salah satunya bidang yang mengalami perkembangan adalah bidang perekonomian. Bidang perekonomian merupakan bidang yang bertujuan meningkatkan taraf hidup dan mensejahterakan masyarakat Indonesia, sehingga banyak permasalahan yang muncul, seperti masalah di bidang pendapatan daerah. Peningkatan pendapatan daerah merupakan salah satu aspek penting penunjang perekonomian dalam meningkatkan taraf hidup Masyarakat daerah khususnya di Kabupaten Luwu. Bapenda Kabupaten Luwu tidak dapat diragukan lagi karena terbukti mampu menjadi salah satu dinas dalam penggerak roda ekonomi. Untuk menunjang keberhasilan dari pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Peran pimpinan sangat menentukan, begitu juga motivasi pegawai dan kompetensi yang di milkinya.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise*, *power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise*, *power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan

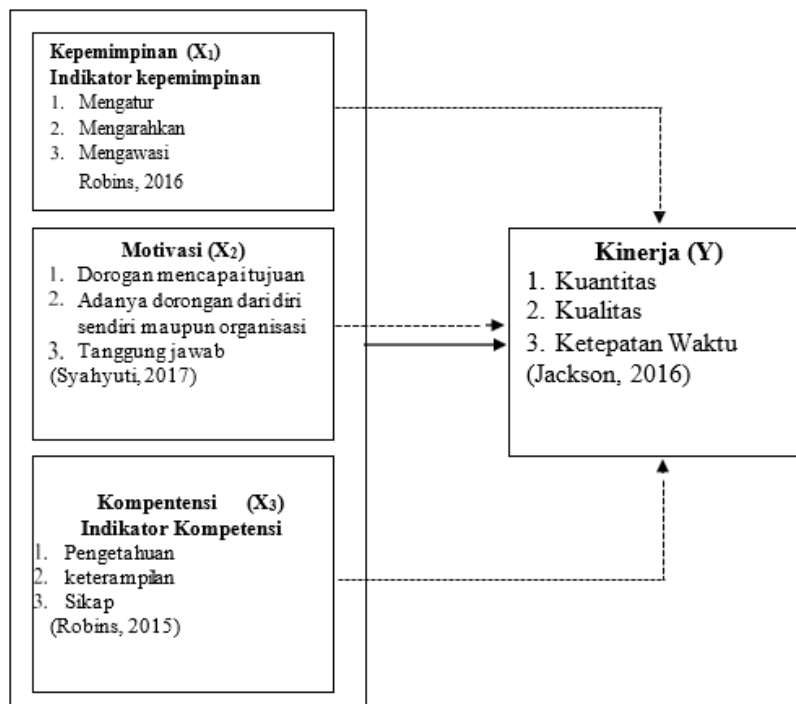
akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua *resources* yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
2. Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
3. Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor pegawai Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Desember 2023 sampai dengan Januari 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu sebanyak 65 Orang. Sugiyono (2013) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 65 pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan(X1)			
X1.1	0.716	0,227	Valid
X1.2	0.756	0,227	Valid
X1.3	0.620	0,227	Valid
X1.4	0.773	0,227	Valid
X1.5	0.707	0,227	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0.765	0,227	Valid

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.2	0.712	0,227	Valid
X2.3	0.832	0,227	Valid
X2.4	0.785	0,227	Valid
X2.5	0.562	0,227	Valid
Kompetensi (X3)			
X3.1	0.750	0,227	Valid
X3.2	0.650	0,227	Valid
X3.3	0.711	0,227	Valid
X3.4	0.740	0,227	Valid
X3.5	0.698	0,227	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0.734	0,227	Valid
Y2	0.733	0,227	Valid
Y3	0.635	0,227	Valid
Y4	0.731	0,227	Valid
Y5	0.761	0,227	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,227. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.762	Reliabel
Motivasi (X2)	0.780	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.741	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.767	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	0.835			
Kepemimpinan (X1)	0.415	4.743	1,994	0.000
Motivasi (X2)	0.331	4.046	1,994	0.000
Kompetensi (X3)	0.256	2.818	1,994	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0.835 + 0.415X_1 + 0.331X_2 + 0.256X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0.835. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi(X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0.835.
2. Variabel Kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.415. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.415.
3. Variabel Motivasi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.331. Artinya Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.331.
4. Variabel Kompetensi(X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.256. Artinya Kompetensi(X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.256.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 diatas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai brikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4.743 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4.743 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu
 Hasil pengujian Motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4.046 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4.046 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Kompetensi (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan nilai thitung sebesar 2.818 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2.818 > 1,994$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai fhitung $>$ dari nilai ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.129	3	44.043	44.759	0.000 ^b
	Residual	60.025	61	0.984		
	Total	192.154	64			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 44.759 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar $44.759 >$ ftabel sebesar 2,50 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.829 ^a	0.688	0.672	0.992

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 diatas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0.688 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.688 atau 68,8%. Variabel Kinerja pegawai (Y)

dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) Sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Uji β (Uji Dominan)

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

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X1)	0.410	0.000
Motivasi (X2)	0.357	0.000
Kompetensi (X3)	0.246	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu adalah variabel Kepemimpinan (X1) dengan nilai beta sebesar 0.415, kemudian variabel Motivasi (X2) dengan nilai 0.357, dan variabel terendah adalah variabel Kompetensi (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.246.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai thitung (4,743) > ttabel (1,994) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Agus Putri Almukarrama (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 60 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (dalam Siagian, 2010), kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Wahjosumidjo 1994), kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara

pemimpin, bawahan dan situasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai thitung (2,900) > ttabel (1,994) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Ananda Febriani, (2022), Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dp3a Kota Parepare). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare (2) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare). Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barhaman et al., (2023) menemukan bahwa hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r^2 sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai thitung (2,264) > ttabel (1,994) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurhaedah, 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tipe Demokratis, Motivasi Kerja, Dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekrertariat Daerah Kabupaten Pinrang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi terhadap organisasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekrertariat Daerah Kabupaten Pinrang. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja

pegawai pada Sekrertariat Daerah Kabupaten Pinrang. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Sekrertariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar. Penelitian ini sejalan dengan Arsyad, (2021) menemukan bahwa hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar . Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi, dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Kompetensi pegawai diperoleh melalui pendidikan, keterampilan dan pengalaman.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0.835 artinya jika nilai variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0.835.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $40,331 > F_{tabel}$ 2,50. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sama dengan Rabiatul Adawiah, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Kepemimpinan.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise*, *power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua *resources* yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi(X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Adalah Variabel Motivasi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,522, kemudian variabel Motivasi (X2) dengan nilai 0,300, dan variabel terendah adalah variabel Kompetensi (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,249.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian A. Muh. Ridwan, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 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 kepemimpinan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini juga sesuai dengan Rabiatul Adawiah, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Artinya semakin baik Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
3. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3, 218-226. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3152>
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Byant., and White. (2016). *Human Resource Management*. Illinois.
- Firman, A., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pns Politeknik Pelayaran Barombong Makassar. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(2), 178-187.
- Hasibuan., dan Blanchard, Ken. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Irwin, Cushway., & Lodge. (2020). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Saya Manusia)*. Jakarta: PT. Ilex Media Komputindo.
- Jamaluddin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 212-225.
- Rahmayanti, S. F., Latief, F., Asbara, N. W., & Sofyan, I. R. (2024). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pt. Bank Bni (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 5(1), 1-10.
- Robbins, Stephen, P. (2017). *Organization Theory, Structure, Design and Application. Third edition*. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Siagian, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha. (2017). *Perspektif Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres.