

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Suhertina^{*1}, Maryadi², Asri³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}suhertina@gmail.com, ²maryadi@stienobel-indonesia.ac.id, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan data yang digunakan adalah Data Primer dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Responden penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang dipilih secara keseluruhan (sampel jenuh) sejumlah 90 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan alat uji hipotesis melalui uji t dalam pengujian secara parsial dan uji f dalam pengujian hipotesis secara simultan. Seluruh analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS Versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan komitmen organisasi berpengaruh dengan arah pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Adjusted R.Square yang diperoleh sebesar 0,965. Hal ini berarti 96,5% Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 3,5% Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Transformational Leadership, Competence, and Organizational Commitment on employee performance.

The research was conducted using a quantitative approach while the data used were primary data using a questionnaire as a data collection tool. Respondents of this study were employees at the Secretariat Office of the Regional House of Representatives of the Selayar Islands Regency who were selected as a whole (saturated sample) of 90 people. Data analysis technique using Multiple Linear Regression with hypothesis testing tools through t test in partial testing and f test in hypothesis testing simultaneously. All data analysis was carried out using SPSS Version 25 software.

The results of this study indicate that partially transformational leadership has a positive and significant effect on performance, while organizational commitment has a negative and significant effect on performance and organizational commitment has a positive and significant effect on performance. Simultaneously shows that transformational leadership, competence, and organizational commitment have a positive and significant effect on performance. Adjusted R.Square obtained is 0.965. This means that 96.5% of Employee Performance at the Secretariat Office of the Regional House of Representatives of the Selayar Islands Regency is influenced by transformational leadership, competence, and organizational commitment while the remaining 3.5% of Employee Performance at the Secretariat of the Selayar Islands Regency Regional House of Representatives is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Competence, Commitment, Performance

PENDAHULUAN

Konsep kepemimpinan transformasi pada awalnya dicetuskan oleh Downton dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh seorang sosiolog di bidang politik, MacGregor Burns (Suharja: 2021). Dalam penelitiannya Burn menghubungkan antara leadership role dengan follower role. Burn menegaskan bahwa tugas pemimpin adalah mendorong semangat pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Bernard M, & Ronald E: yang dikutip oleh Suharja (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional menekankan pada motivasi intrinsic bagi para anggota organisasi dan model kepemimpinan transformasional juga memfokuskan pada pengembangan pribadi para individu dalam organisasi. Pernyataan ini, menguatkan bahwa memberikan motivasi kepada para pengikutnya merupakan salah satu ciri kepemimpinan transformasional

Mayo (2016) dalam konsep Human Capital Management menyatakan bahwa Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap turnover (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan. Luthans (2016) menyatakan bahwa lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana Pegawai memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kelima dimensi tersebut dirumuskan dan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi Jika hal-hal tersebut dapat terpenuhi maka komitmen organisasional akan timbul

Setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai visi dan misi yang dimilikinya. Lalu bagaimana cara untuk meningkatkan komitmen Pegawai agar loyal terhadap organisasinya? Menurut Martin dan Nicholls (dalam Panjaitan, 2018) menyatakan bahwa ada 3 pilar untuk membentuk komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu: menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi dengan menciptakan perasaan bahwa organisasi ini adalah milik setiap pegawai yang ada di dalamnya, menciptakan semangat dalam bekerja melalui penciptaan motivasi pemimpin terhadap bawahannya, keyakinan dalam manajemen ini dapat dilakukan ketika organisasi mampu menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan.

Komitmen yang dimiliki setiap pegawai dapat dipengaruhi oleh ciri pribadi pegawai termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai (Firman, 2016). Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pegawai lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi (Steers (dalam panjaitan, 2018)).

Selain gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, organisasi juga membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, kompetensi merupakan faktor utama bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi demikian pula bagi pegawai kompetensi yang dimilikinya akan memastikan pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan.

Kompetensi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk berbagai keperluan manajemen, Definisi kompetensi secara umum merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap orang untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan jabatan dan kedudukannya dalam struktur organisasi. Beberapa ahli mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental,

pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh seseorang yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu memiliki peranan yang penting terhadap keberhasilan dalam pelaksanaan berbagai tugas pekerjaan.

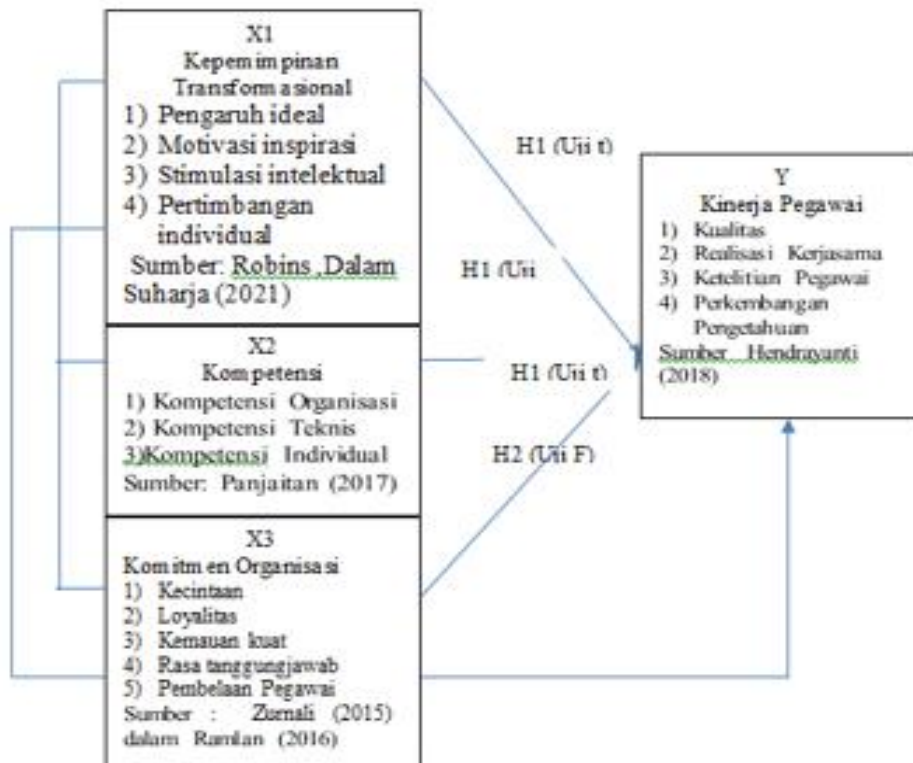
Permasalahan kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompetensi menjadi permasalahan yang urgent untuk dikelola dan diperhatikan oleh setiap organisasi demikian pula apa yang terjadi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, Dalam permasalahan kepemimpinan fakta empiris menunjukkan jika kepemimpinan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sangat kental dengan aroma politis sehingga model kepemimpinan yang dikembangkan sangat dipengaruhi oleh politik yang sedang menjalankan roda kepemimpinan saat itu hal ini menjadikan corak kepemimpinan senantiasa berubah dinamis dan menjadi pola yang tidak sustainable seperti yang diharapkan oleh teori-teori kemampuan organisasi yang ideal tentu hal ini juga sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja yang pada akhirnya berimbas pada kinerja pegawai. Idealnya kepemimpinan berproses tanpa dipengaruhi oleh hal yang lain kepemimpinan harus terus dapat mentransformasikan perubahan kearah yang lebih baik, memotivasi seluruh komponen organisasi untuk bergairah dalam pencapaian visi dan misi siapapun yang memimpin sehingga semangat kepemimpinan transformasional penting untuk dapat diterapkan untuk mencapai idealism organisasi dalam lingkungan yang sangat dinamis seperti yang dihadapi oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari sisi Kompetensi permasalahan yang terjadi Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Adalah masih jomplangnya status kepegawaian antara pegawai yang berstatus pegawai negeri dengan pegawai yang tidak tetap. Untuk saat ini pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terdapat 90 (Sembilan puluh) pegawai yang terdiri dari 25 orang ASN dan 65 orang pegawai kontrak (tidak tetap) banyak nya pegawai tidak tetap yang sudah bekerja puluhan tahun menjadikan ketimpangan dalam hal kompetensi yang dimiliki oleh pegawai kenapa demikian karena proses pengembangan yang intensif hanya diberikan kepada pegawai berstatus ASN sedangkan untuk pegawai kontrak pendidikan dan pelatihan hanya diberikan pada tugas-tugas yang esensial saja hal ini karena status kepegawaiannya yang tidak tetap, dengan kondisi demikian dan masa kerja yang rata-rata bagi tenaga kontrak yang sudah bekerja puluhan tahun maka kompetensi SDM pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar masih mengalami ketimpangan dan hal tersebut disinyalir berpengaruh terhadap tingkat ketercapaian kinerja pada organisasi.

Dari sisi komitmen organisasi permasalahan yang dihadapi oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah dominan jumlah pegawai tidak tetap yang mencapai 72% dari total pegawai menjadi permasalahan yang riskan dalam upaya pengembangan komitmen organisasi, pegawai yang tidak tetap saat ini tanpa dipungkiri terus berpikir tentang status kepegawaiannya banyak dari mereka yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun dengan status masih kontrak tentu hal ini berpengaruh terhadap motivasi kerjanya dan banyak diantara mereka bekerja karena memang tidak ada pilihan lain, beberapa pegawai kontrak yang masih muda seakan selalu menunggu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik fakta-fakta tersebut menjadikan tingkat komitmen organisasi masih terasa rendah untuk itu organisasi juga perlu memastikan sejauh mana komitmen organisasi dari para pegawai tetapnya karena

merekalah sebenarnya yang harus mengambil peran dalam hal dukungan terhadap organisasi untuk itu permasalahan komitmen organisasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sangat penting untuk dianalisis untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasi yang ada dapat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Diduga terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, Kompetensi dan Komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
5. Diduga Kepemimpinan Transformasional adalah Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 90 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS for Windows versi 22. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan Transformasional

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	TOTAL	Remark
Butir1	Pearson Correlation	1	.611**	1.000**	.611**	.898**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
Butir2	Pearson Correlation	.611**	1	.611**	1.000**	.896**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
Butir3	Pearson Correlation	1.000**	.611**	1	.611**	.898**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
Butir4	Pearson Correlation	.611**	1.000**	.611**	1	.896**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
TOTAL	Pearson Correlation	.898**	.896**	.898**	.896**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	90	90	90	90	90	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kepemimpinan transformasional ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,000 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi

		Correlations					
		Butir1	Butir2	Butir3	TOTAL	Remark	
Butir1	Pearson Correlation	1	.379**	1.000**	.932**		
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	Valid	
	N	90	90	90	90		
Butir2	Pearson Correlation	.379**	1	.379**	.689**		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	Valid	
	N	90	90	90	90		
Butir3	Pearson Correlation	1.000**	.379**	1	.932**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	Valid	
	N	90	90	90	90		
TOTAL	Pearson Correlation	.932**	.689**	.932**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000			
	N	90	90	90	90		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Kompetensi ini ada 3 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,000 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kompetensi dinyatakan valid

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Komitmen Organisasi

		Correlations						
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	TOTAL	
Butir1	Pearson Correlation	1	.617**	.676**	1.000**	.617**	.869**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	90	
Butir2	Pearson Correlation	.617**	1	.606**	.617**	1.000*	.896**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	90	
Butir3	Pearson Correlation	.676**	.606**	1	.676**	.606**	.829**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	90	
Butir4	Pearson Correlation	1.000*	.617**	.676**	1	.617**	.869**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	90	
Butir5	Pearson Correlation	.617**	1.000**	.606**	.617**	1	.896**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	Valid

	N	90	90	90	90	90	90	
TOTAL	Pearson Correlation	.869**	.896**	.829**	.869**	.896**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	90	90	90	90	90	90	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pernyataan yang disampaikan pada variabel komitmen organisasi ini ada 5 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,000 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja

		Correlations					
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	TOTAL	Remark
Butir1	Pearson Correlation	1	.611**	1.000**	.257*	.933**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
Butir2	Pearson Correlation	.611**	1	.611**	-.052	.698**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.624	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
Butir3	Pearson Correlation	1.000**	.611**	1	.257*	.933**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
Butir4	Pearson Correlation	.257*	-.052	.257*	1	.496**	
	Sig. (2-tailed)	.014	.624	.014		.000	Valid
	N	90	90	90	90	90	
TOTAL	Pearson Correlation	.933**	.698**	.933**	.496**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	90	90	90	90	90	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Kinerja ini ada 4 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,000 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Indicator	Cronbach's Alpha	N of Item
Kepemimpinan Transformasional	,919	4
Kompetensi	,810	4

Komitmen Organisasi	,913	4
Kinerja	,756	4

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,003	,406		,007	,994
	Kepemimpinan Transformasional	,728	,017	,842	41,709	,000
	Kompetensi	-,120	,031	-,091	-3,839	,000
	Komitmen Organisasi	,302	,017	,420	17,534	,000

Dependent Variable: Kinerja

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

$$Y = -0,003 + 0,728X1 - 0,120X2 + 0,302X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar -0,003 memiliki arti jika variabel X1, X2 dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebesar -0,003
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan transformasional mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Nilai koefisien sebesar 0,728 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y atau Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,728
- Koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai arah negatif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nilai koefisien sebesar -0,120 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y atau Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan berkurang sebesar 0,120
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, Nilai koefisien sebesar 0,302

mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 maka Y atau Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar akan bertambah sebesar 0,302

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.

1. Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasional

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai $t = 41,709$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 90$ adalah sebesar 1,9867 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan semakin baik pula realisasi Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaliknya semakin tidak baik kepemimpinan maka semakin jauh realisasi Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

2. Variabel Kompetensi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai $t = -3,839$ mengingat nilai t bernilai minus maka pencarian nilai t tabel dilakukan melalui t tabel one tailed (satu sisi) dengan DK 86 maka nilai t tabel satu sisi adalah sebesar 1,66277 melalui uji satu sisi (one tailed) menjadi $3,839 > 1,66277$ dengan demikian t hitung melalui uji satu sisi lebih besar dibanding dengan t tabel sehingga menunjukkan jika kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan pengaruh negatif artinya semakin tinggi kompetensi justru akan berimbas pada penurunan kinerja. Tentu hal ini berlawanan dengan teori sehingga untuk hal tersebut memerlukan penjelasan yang lebih rinci yang akan penulis sampaikan pada bagian Pembahasan.

3. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai $t = 17,534$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 90$ adalah sebesar 1,9867 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Semakin baik komitmen organisasi akan semakin baik pula realisasi Kinerja Pegawai pada

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebaliknya semakin tidak baik komitmen organisasi maka semakin jauh realisasi Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	514,331	3	171,444	815,996	,000b
Residual	18,069	86	,210		
Total	532,400	89			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kompetensi,

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,965	,45837

- a. Predictor: (Constant) Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi adjusted R.Square yang diperoleh sebesar 0,965. Hal ini berarti 96,5% Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 3,5% Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Dalam kondisi perubahan zaman yang terus berlangsung secara dinamis maka pemimpin harus dapat mentransformasikan organisasi bahkan setiap individu organisasi

untuk tampil menjadi lebih baik memiliki orientasi ke depan dengan memperhatikan pada capaian kinerja yang unggul untuk itu kepemimpinan transformatif menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang tepat pada era perubahan saat ini, penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis sejauh mana konsep konsep kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan dan dikembangkan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten kepulauan Selayar, hal ini penting mengingat Dewan Perwakilan Rakyat daerah adalah representasi dari kepentingan Rakyat secara konstitusional sehingga pengelolaan professional terutama dalam permasalahan kepemimpinan organisasi menjadi suatu yang sangat penting sebagaimana hal tersebut disampaikan dalam tujuan dari penulisan Tesis ini.

Fakta-fakta empiris tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil analisis data melalui pengujian hipotesis penelitian, membuktikan jika kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Victor J. Garcia-Morales, Francisco Javier Llorens-Montes, Antonio J. Verdu-Jover (2008) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hira Khan, Maryam Rehmat, Tahira Hassan Butt, Saira Farooqi & Javeria Asim (2020) yang juga membuktikan jika kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi, penelitian ini tidak sejalan atau tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil Brimob. Hasil ini juga diperkuat dengan sejalannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Permasalahan terjadi pada organisasi yang terbatas dan dengan jenjang karir sempit bahkan banyak sumber daya manusia yang sudah pada posisi top stop artinya kesempatan pengembangan karir tidak begitu luas. Permasalahan yang sama juga terjadi pada organisasi yang tidak secara mandiri untuk menentukan jenjang karir secara independen organisasi yang pengembangan karirnya sangat tergantung pada pertimbangan-pertimbangan sosiologis politis dan ekonomis maka upaya peningkatan pengembangan karir yang berbasis pada peningkatan kompetensi menjadi tidak dapat dilakukan dengan mulus.

Fakta secara empiris terkait dengan motivasi yang justru berpengaruh negatif terhadap kinerja terjadi dalam penelitian ini, hal ini karena beberapa alasan yang sudah dikemukakan sebelumnya, saat ini pada kantor Sekretariat Daerah kabupaten Kepulauan Selayar terdapat 90 orang pegawai, dari jumlah tersebut terdiri dari pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 25 orang atau sebesar 28% dan pegawai berstatus tidak tetapi atau tenaga kontrak sebanyak 65 pegawai atau sebesar 72% dari pegawai kontrak yang ada sebagian besar telah memiliki masa kerja di atas 10 tahun

bahkan ada yang sudah mencapai 15 tahun, dapat dikatakan faktanya banyak pegawai yang bekerja karena memang hanya ada pekerjaan sebagai honorer kondisi ini juga banyak pegawai yang selalu berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak di tempat lain.

Dengan kondisi tersebut maka sebagian besar pegawai tidak berusaha untuk meningkatkan kembali pendidikannya yang dikaitkan dengan kompetensi karena memang jenjang karir yang tidak pasti, sementara jika ada honorer yang melanjutkan studi karena memang pada dasarnya berharap dengan pendidikan yang tinggi akan menjadi pertimbangan bagi organisasi ketika terdapat formasi pengangkatan pegawai negeri atau malah memang mempersiapkan diri untuk mencari karir di tempat lain yang lebih menjanjikan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. (Winner dalam Yunus, 2018) pernyataan ini jelas menggambarkan jika seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memberikan yang terbaik bagi organisasi tentu hal ini sangat berkaitan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.

Dari definisi diatas maka jelas jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapainya, hal ini dibuktikan dalam penelitian ini jika komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya jika pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kepulauan Selayar sebagian besar adalah tenaga kontrak/honorer bahkan sebagian besar dari mereka telah bekerja lebih dari sepuluh tahun, namun mereka tetap bertahan sebagai pegawai dengan loyalitas yang cukup tinggi hal ini dapat terjadi karena pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi yang diwujudkan melalui kecintaannya terhadap organisasi dan mau bertahan untuk organisasi, fakta tersebut menunjukkan relevansi antara fakta empiris dengan hasil penelitian ini yang membuktikan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis, Said Musnadi & Nadia Ridwan (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono & Anisa Ulfa (2021) yang sama-sama membuktikan jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian internasional yang membuktikan jika komitmen berpengaruh terhadap kinerja juga dilakukan oleh Attaf Hussain, Muhammad Hanif Khan & Muhammad Asad Khan (2020) yang melakukan penelitian dengan judul "Interplay of Organizational Commitment and Job Performance in Academic Sector" dan membuktikan jika komitmen merupakan salah satu faktor penting yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang transformatif juga akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini disebabkan melalui konsep kepemimpinan transformatif gaya kepemimpinan akan lebih memperhatikan dan mengarahkan sumber daya manusia melalui konsep-konsep ideal yang juga dicontohkan melalui kepemimpinan itu sendiri sebagai row model, adanya keterkaitan antar factor tersebut menjadi fakta jika faktor-faktor kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama sama akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini membuktikan jika ketiga factor yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Tentu hal ini sejalan dengan teori teori yang menyatakan jika ketiga variabel tersebut secara teoritis akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian kedepan implementasi atas permasalahan berkaitan dengan kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi penting untuk dilaksanakan secara terintegrasi yang dimaksudkan untuk mengarahkan pegawai mencapai kinerja terbaik sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat vital bagi organisasi hal ini dibuktikan dalam penelitian ini yang membuktikan jika Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
2. Kompetensi menjadi salah satu factor yang akan menggerakkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan, namun demikian kompetensi juga mengakibatkan adanya motivasi untuk hasil terbaik terutama dalam jenjang karir dan jabatan, kompetensi juga dapat bersifat negatif jika seorang dengan kompetensi yang semakin baik tetapi tidak diikuti dengan pemenuhan atas motivasi yang dimilikinya penelitian ini membuktikan jika kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi akan menjadi faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai visi dan misi yang dimilikinya untuk itu organisasi berupaya agar memiliki SDM yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini membuktikan jika komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian ini membuktikan jika kepemimpinan transformasional, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai
5. Penelitian ini membuktikan Kepemimpinan transformasional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

DAFTAR PUSTAKA

Attaf, Hussain., Muhammad, Hanif, Khan., & Muhammad, Asad, Khan. (2020). Interplay of Organizational Commitment and Job Performance in Academic Sector” yang diterbitkan pada Sir Syed Journal of Education & Social Research Vol 3 Issue 1.

- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Edi, Sugiono., & Anisa, Ulfa. (2021). The effect of Competency, Emotional Intelligence Education and Training on employee Performance Mediated by Organizational Commitment at PT Mitra Kualitas Utama Jakarta. *Academic of Strategic Management Journal* vol 20 Issue 6.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Hendrayanti. (2018). Manajemen Keperilakuorganisasian Dalam Menghadapai Tuntutan Global. UNISMA. Bekasi.
- Hendrayanti. (2019). Manajemen Keperilakuorganisasian Dalam Menghadapai Tuntutan Global. UNISMA. Bekasi (Edisi Revisi).
- Hira, Khan., Maryam, Rehmat., Tahira, Hassan, Butt., Saira, Farooqi., & Javaria, Asim. (2020). Impact of Transformational Leadership on Work Performance Burnout and Social Loafing : a mediation Model yang diterbitkan pada future Business Journal Vol 6 No 40.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Luthans, Fred. (2016). *Organizational Behavior*. McGraw – Hill Book Publiser.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mukhlis, Said, Musnadi., & Nadia, Ridwan. (2020). The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance of PT PLN (Persero) Banda Aceh” yang diterbitkan pada International Journal of Scientific and Management Research Vol 3 Issue 3.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rajagrafido Persada.
- Ulani, Yunus. (2018). *Meningkatkan Profesionalisme Tata Kelola Organisasi*. Inter Studi. Jakarta.